

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



Iniciativa
Spotlight



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2021

Primera edición 2021

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Iniciativa Spotlight

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

Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2021

ISBN 9789220353622 (impreso)

ISBN 9789220353639 (pdf web)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información visite www.ilo.org/buenosaires o escribanos a biblioteca_bue@ilo.org

Este material fue elaborado con el impulso de la Iniciativa Spotlight, una alianza global de la Unión Europea y las Naciones Unidas para poner fin a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

En Argentina es implementada con el liderazgo de la Oficina de Coordinación de las Naciones Unidas en el país, a través de las agencias OIT, ONU Mujeres, PNUD, UNFPA, UNICEF y UNODC.

Edición: Cecilia Pozzo

Diseño y diagramación: Natalia Deganis

Impreso en Argentina.

Violencia y acoso en el mundo del trabajo
Argentina
2021

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



**Iniciativa
Spotlight**

CONSULTORÍA

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA)

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Natalia Gherardi

Gisela Dohm

Delfina Schenone Siena

Antonella Tiravassi

Ana Safranoff

Lucía Cavalo

Lucía Chibán

Paula Anun

Natalia Aramayo

SEGUIMIENTO CONTENIDOS INICIATIVA SPOTLIGHT

Javier Cicciaro

Agradecimientos

Este estudio de investigación no hubiera sido posible sin el compromiso y la participación de personas que compartieron sus saberes, experiencias y aprendizajes. A todas ellas, nuestro agradecimiento.

Especialmente hacemos llegar nuestro reconocimiento por su compromiso con la temática a todas las organizaciones de trabajadores y trabajadoras que participaron de este relevamiento: Noé Ruiz (Confederación General de Trabajadores de la República Argentina - CGTRA); Yamile Socolovsky (CTA-T); Silvia León, Luis Campos y todo el equipo de CTA-A; Dora Martínez (CTA-A); Paula Ratto (Sindicato Argentino de la Televisión - SATSAID); Paula Sabatés (SIPREBA - Página/12); Agustina Panizza (Asociación de Trabajadores del Estado - ATE Capital); Juan Manuel Ottaviano (Asociación de Personal de Plataformas - APP); Carmen Brítez (Unión Personal auxiliar de casas particulares - UPACP); Marco Rodrigo López (Asociación Viajantes Vendedores de la Argentina de Industria, Comercio y Servicios - FUVA); Ana Núñez (Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles - UTEDYC); Marta Pujadas y Celeste Álvarez (Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina - UOCRA); y Julieta Vitullo (Asociación Personal de la Universidad de Buenos Aires - APUBA).

También hacemos llegar nuestro agradecimiento a las representantes de organismos gubernamentales y empresas que generosamente nos compartieron sus experiencias e iniciativas cuyo objetivo es prevenir y asistir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como agradecemos sus revisiones y sus lecturas sobre los desafíos a futuro: Patricia Saénz (Dirección Nacional de Protección e Igualdad Laboral, Ministerio de Trabajo); Silvia Elizalde y su equipo (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina - CONICET), Cecilia Fernández Bugna y Graciela Navarro (Banco de la Nación Argentina - BNA); Claudia Lázzaro (Equidad Laboral del Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual PBA); Cristina Antúnez (excoordinación de CTIO-Género, Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades); y María Alejandra López y Melina Capucho (Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires).

Del mismo modo, agradecemos el diálogo fluido y siempre generoso que mantuvimos con el sector privado: Irini Wentick (Unión Industrial Argentina Provincia de Buenos Aires - UIA) y María Paula Mocoroa (Farmacity), Georgina Sticco (Grow Género y Trabajo), y la apertura que presentaron las universidades para compartir con nuestro equipo su largo recorrido en el diseño y la implementación de herramientas para dar tratamiento a las violencias, especialmente, a Vanesa Vázquez Laba (RUGE/UNSAM).

Agradecemos también el apoyo y el acompañamiento que nos ofrecieron especialistas en las temáticas que aborda el presente estudio, en particular a: Fabiana Sosa, Marina Benítez Demtschenko, Mariana Fernández Camacho, Mónica Sladogna, Amalín Ramos Mesa y Anabel Perrone.

Va nuestro reconocimiento y agradecimiento, por la cálida predisposición que mostraron los actores de las provincias de Salta y Jujuy, como: María Figallo (Subsecretaría de Trabajo de Salta); Mercedes Vázquez (Universidad Nacional de Salta); Romina Saravia (Arca Continental); Pilar González (Observatorio de violencia contra las mujeres, Salta); Raúl Rodríguez y Carmen Mamani (ATE Salta); Dina Rojas (UPCN Salta); Alejandra Cejas (Diputada, Jujuy), Alejandra Martínez (Consejo Provincial de la Mujer y la Igualdad de Género de Jujuy), Normando Álvarez García y Elisa Glanuzzi (Secretaría de Trabajo, Ministerio de Trabajo de Jujuy), Luis Sant (sector privado); Gabriela Lozano (Grupo Cenoa); Claudia Ugarte (Universidad Nacional de Jujuy - UNJU); Marcia Baranowsky (Fundación Siglo 21) y, muy especialmente, a las áreas de género de los sindicatos de Jujuy (APUAP, CTA-A, ATE, SADOP, UTEDYC y UPCN).

Finalmente, agradecemos al equipo interdisciplinario, que con su compromiso y profesionalismo, hizo posible llevar adelante todas las etapas de esta desafiante investigación: Gisela Dohm, Delfina Schenone Sierra, Antonella Tiravassi, Ana Safranoff, Lucía Cavalo, Lucía Chibán, Paula Anun y Natalia Aramayo.

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.

En el presente documento, se relevan 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.



Resumen ejecutivo

El presente informe expone el propósito, la metodología, los hallazgos, las recomendaciones y las conclusiones del estudio “Relevamiento de experiencias de violencia y acoso en el mundo del trabajo en Argentina”, que realizó 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, también se recuperaron las iniciativas que desde el mundo del trabajo acompañan situaciones de violencia doméstica. Asimismo se relevó un conjunto de iniciativas 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.

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 LGBTIQ+ 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 produce en los distintos ámbitos.

La investigación

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 trabajar 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.

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

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 esta 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 iniciativas relevadas son universales, es decir que abarcan a todas las personas del ámbito que se trate. Solo 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. 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 iniciativas 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 iniciativas 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* en las iniciativas, 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*; y las universidades incluyen el concepto *discriminación* en el 83% de sus iniciativas, en tanto 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 además un avance significativo en la aplicación de protocolos de actuación y un impulso más temprano de sus iniciativas.

Como parte de la investigación, se relevaron iniciativas 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 contemplados especialmente 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 persona con mayor exposición a la violencia y el acoso, 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 empleo 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 en el caso del trabajo 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 este 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.

- En 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 a “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 este 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 fortalecer 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 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 cada grupo social en particular. En efecto, 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 la implementación de las mismas.

- Como principales desafíos surgen: la representatividad en los espacios de discusión, la paridad de género, y 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

El objetivo principal del presente estudio 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 sido de 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 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 LGBTIQ+ una de las principales barreras para su permanencia en el empleo y su desarrollo profesional.

Algunos sectores analizados en este 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. Se distingue el caso de las universidades, que menciona más de un tipo de violencia de manera particular.

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 esta 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.

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.

Tabla de contenidos

Introducción	21
1. Breve recorrido historiográfico	23
2. El compromiso de la OIT para erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	25
3. El Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (C190) y la Recomendación que lo acompaña (R206)	29
 Capítulo I. Alcances del relevamiento	 32
 Capítulo II. De eso sí se habla: las violencias y el acoso en el mundo del trabajo en agenda	 37
1. Tipos de iniciativas por actor que las impulsa	37
2. Enfoque de las iniciativas: una lectura desde la nomenclatura	38
3. Evolución temporal de las iniciativas identificadas	39
 Capítulo III. Abordajes ¿integrales? para fenómenos complejos	 44
1. Enfoque de las iniciativas analizadas	44
1.a. Iniciativas según la mención del género	45
1.b. Iniciativas según alcance universal o específico	47
1.c. Iniciativas con mención específica del colectivo de las mujeres	48
1.d. Iniciativas con mención a otros grupos	49
1.e. Iniciativas por mención del tipo de violencia	50
1.f. Iniciativas con mención del concepto de acoso	51
1.g. Iniciativas con mención del concepto de discriminación	52
2. Foco de intervención	53
2.a. Focos de intervención por actor	53
2.b. Focos de intervención por tipos de iniciativas	55
3. El sector empleador: diferencias según rama o actividad y estructura	56
3.a. Diferencias según actividad principal	57
 Capítulo IV. Foco en las provincias de Buenos Aires, Jujuy y Salta	 61
1. Evolución temporal de las iniciativas por ámbito nacional y provincias seleccionadas	61
2. Iniciativas por mención al género con foco en las provincias	63
3. Iniciativas por mención al tipo de violencia con foco en las provincias	64

Capítulo V. Otros abordajes tangenciales de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	66
Capítulo VI. Nuevos escenarios ¿nuevas estrategias?	68
1. Nuevas formas de expresión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en entornos digitales	68
2. Alcance de las iniciativas analizadas en el nuevo escenario de COVID-19	70
3. Las herramientas para atender la violencia doméstica con impacto en el mundo del trabajo	74
Capítulo VII. Catalizadores para el cambio	79
1. Justificación normativa	79
2. Desafíos normativos en torno a la implementación del Convenio núm. 190 de la OIT (C190)	80
3. Normativa de nivel provincial	81
4. Entornos saludables y libres de violencia	82
5. La informalidad en el trabajo, los desafíos en el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	86
6. Alianzas estratégicas.....	88
Capítulo VIII. Recomendaciones y oportunidades	92
1. Más allá de la respuesta punitiva: una apuesta por la integralidad.....	92
2. La relevancia del monitoreo y evaluación de las iniciativas	94
3. Las ventajas del abordaje interseccional	96
4. Articulaciones necesarias	98
5. Recomendaciones a la luz de las experiencias identificadas.....	102
Conclusiones	105
Referencias bibliográficas	108
Anexo: Caracterización de los tipos de iniciativas relevadas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	113

Índice de cuadros, figuras, tablas y gráficos

Cuadro 1. Normativa de la OIT para la protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras	26
Cuadro 2. Descripción de los actores relevados	34
Figura 1. Nubes de palabras. Denominaciones de las iniciativas según actores y enfoques	38
Tabla 1. Cantidad de iniciativas por jurisdicción y tipo de actor	35
Tabla 2. Prevalencia de tipos de iniciativa por actor.....	37
Tabla 3. Evolución temporal de iniciativas por tipo de actor.....	40
Tabla 4. Iniciativas por tipos de violencia mencionados por actor	51
Tabla 5. Tipos de iniciativas por foco de intervención según actor.....	56
Tabla 6. Tipo de iniciativa por sector de actividad	57
Tabla 7. Evolución temporal de las iniciativas por sector de actividad	58
Tabla 8. Iniciativas por sector de actividad y por referencia al tipo de violencia	59
Tabla 9. Evolución temporal de las iniciativas por ámbito nacional y provincias seleccionadas	61
Tabla 10. Iniciativas por mención a tipos de violencia según ámbito nacional y provincias seleccionadas	64
Tabla 11. Iniciativas relevadas con mención al tipo de violencia	76
Gráfico 1. Alcance de las iniciativas por actor.....	44
Gráfico 2. Iniciativas con mención al género por actor.....	46
Gráfico 3. Iniciativas según las personas destinatarias por actor	47
Gráfico 4. Iniciativa con mención especial a las mujeres por actor	49
Gráfico 5. Iniciativas con mención a otros grupos por actor	50
Gráfico 6. Iniciativas con mención al acoso según actor	52
Gráfico 7. Iniciativas que mencionan la discriminación por actor	53
Gráfico 8. Iniciativas con foco en acciones de protección y prevención según actor	54
Gráfico 9. Iniciativas con foco en acciones de orientación, formación y sensibilización según actor	54
Gráfico 10. Iniciativas con foco en el control de aplicación, vías de recurso, reparación y asistencia según actor	55
Gráfico 11. Iniciativas por sector y por mención de mujeres	59
Gráfico 12. Iniciativas con mención al género por ámbito nacional y provincias seleccionadas	63

Introducción

Este informe es producto del estudio “Relevamiento de experiencias de violencia y acoso en el mundo del trabajo en Argentina”, que realizó el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco de la Iniciativa Spotlight.¹

El propósito del estudio ha sido visibilizar y jerarquizar el papel que los distintos actores sociales en Argentina, junto con las organizaciones que los representan 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 busca dar cuenta de los aportes que estos actores realizaron de cara a la implementación en Argentina de los lineamientos del Convenio núm. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la OIT (en adelante, C190) y la Recomendación núm. 206 que lo acompaña (en adelante, R206).

Para alcanzar este propósito se realizó un relevamiento que involucró un universo de mil iniciativas de distintas características, dentro de un marco temporal que se extiende desde 2009 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 estas han sido priorizadas en el marco de la Iniciativa Spotlight. Además, se realizaron 65 entrevistas semiestructuradas a informantes clave, que permitieron incorporar un análisis en profundidad sobre las dimensiones de interés subrayadas por esta investigación.

El presente informe desarrolla las grandes líneas de hallazgos obtenidos a partir de la investigación y se organiza de la siguiente manera. En primer lugar, en esta introducción se realiza un breve recorrido historiográfico que recoge los antecedentes y las principales discusiones desplegadas en el marco de la OIT, que constituyeron la antesala de la aprobación del C190. Luego se realiza una descripción de los lineamientos, principios y alcances del C190 y de la R206.

A continuación, en el Capítulo I, se describe en términos generales cuáles fueron los alcances del estudio, el campo de la investigación, la metodología y los instrumentos empleados, sus etapas y las dimensiones analizadas.

En el Capítulo II, se presentan las iniciativas haciendo foco en el actor que las impulsa, en las denominaciones que les dan título y los conceptos que emplean, junto con la evolución temporal de las iniciativas en concordancia con los cambios sociales respecto de la problemática.

En el Capítulo III se presenta el análisis de los datos cuantitativos elaborados en el marco de esta investigación, donde 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.

Luego, en el Capítulo IV se intensifica el análisis sobre las iniciativas desarrolladas en las provincias de Buenos Aires, Jujuy y Salta, donde la Iniciativa Spotlight focalizó sus acciones.

A partir de las valoraciones recabadas en las diversas entrevistas, se realiza una lectura específica acerca del desempeño de alguna de estas dimensiones en las jurisdicciones seleccionadas.

El siguiente Capítulo V ofrece una reseña y un análisis acerca de ciertos desarrollos tangenciales que van acompañando o surgiendo de las iniciativas reconocidas, y tratan otras estrategias sobre la violencia contra las mujeres y las personas trans.

El Capítulo VI, por otra parte, describe el carácter cualitativo de ciertas experiencias en el mundo del empleo relacionadas con el ciberacoso como modalidad emergente en el nuevo contexto, diversas situaciones debidas a la pandemia por el COVID-19 y el abordaje de la violencia doméstica y su impacto sobre el mundo laboral.

En el Capítulo VII se abordan los aspectos de normativa internacional, nacional y provincial, además de analizarse el desafío que representa la implementación del C190 de la OIT en Argentina. También se hace hincapié en el estudio de las iniciativas a la luz de los entornos de trabajo seguros y saludables, y el impacto de la violencia y el acoso específicamente en el caso del trabajo informal. Por último, se reflexiona sobre la calidad del diálogo social y las alianzas estratégicas orientadas a los abordajes de la violencia en las iniciativas relevadas.

El Capítulo VIII presenta un conjunto de recomendaciones que surgen de la investigación realizada y también describe ciertas ventanas de oportunidad detectadas durante el estudio de las experiencias.

Finalmente cierran el presente informe las conclusiones alcanzadas a partir de la reflexión global sobre la totalidad del trabajo desplegado en terreno y durante la sistematización de la información.

Esperamos que el material y los conocimientos aportados por este estudio permitan avanzar en una agenda que promueva los lineamientos y principios esbozados por el C190 y la R206 de la OIT, así como la adecuación normativa y la elaboración de políticas públicas en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Argentina se ha comprometido con estos principios mediante la ratificación de la normativa –que fue aprobada por el Parlamento Nacional en noviembre de 2020–, y así se convirtió en el cuarto país, detrás de Uruguay, Fiji y Namibia, en ratificar el C190 y la R206 que lo acompaña, al aprobar la Ley N° 27.580.²

2 Para más información, véase https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_760662/lang--es/index.htm

1. Breve recorrido historiográfico

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 aprobar³ 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 que lo acompaña (en adelante, R206).⁴ Este Convenio representa 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. Su aprobación fue el resultado de un arduo y extendido debate, a partir de un trabajo coordinado y articulado entre los tres actores principales que representan al mundo del trabajo: el Gobierno, los empleadores y empleadoras, y los trabajadores y trabajadoras (desde sus organismos de representación).

El debate que derivó en la sanción del C190 posee un largo recorrido, promovido por una creciente visibilización de la problemática de la violencia como una violación a los derechos humanos, acompañado de un extenso y progresivo trabajo de concientización realizado por diferentes actores: tanto sindicales, de trabajadores y trabajadoras, como de organismos internacionales y movimientos de mujeres, entre otros.

Gran parte de este debate tiene puntos de encuentro con la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que alcanzó la atención mundial. La Agenda 2030 establece metas fundamentales entre las que se encuentran: i) el objetivo 3: garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos; ii) el objetivo 8 y la meta 8.5: promover el empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las mujeres y los varones; iii) el objetivo 5:⁵ lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y niñas; y iv) el objetivo 10: reducir la desigualdad en y entre países (Naciones Unidas, 2018).

En este contexto, los diferentes movimientos y movilizaciones de mujeres tuvieron gran protagonismo, tanto a nivel internacional, regional como local. Al calor de reclamos y masivas manifestaciones públicas buscaron problematizar y visibilizar el fenómeno complejo de la violencia de género, el hostigamiento y el acoso sexual sufrido por las mujeres. Bajo consignas como el #MeToo, “Time’s Up”, “Ni Una Menos” o “Mirá cómo nos ponemos”, las demandas de los feminismos se incorporaron en la agenda pública y política de diferentes países, mostrando el impacto que la violencia de género produce en los distintos ámbitos, entre los que se incluye el mundo del trabajo, y reclamando medidas dirigidas a la prevención, protección y asistencia de las mujeres frente a esta problemática.

3 El C190 fue aprobado mediante votación nominal en el marco de la Conferencia, con 439 votos a favor, 30 abstenciones y 7 votos en contra. La R206 fue aprobada con 397 votos a favor, 44 abstenciones y 12 votos en contra. A la vez, junto con estos instrumentos se firmó una Resolución mediante la cual se invitaba a los Estados Miembros a ratificar el Convenio núm. 190. También se invitaba a los gobiernos y a las organizaciones, tanto de trabajadores y trabajadoras como de empleadores y empleadoras, a que brinden pleno efecto al mismo (junto con la Recomendación núm. 206), y al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que solicite al Director General el desarrollo de una estrategia integral destinada a lograr su amplia ratificación.

4 Un convenio es un instrumento que genera obligaciones por su carácter vinculante, mientras que las recomendaciones brindan orientación sobre cómo implementar un convenio y se convierten en sus hojas de ruta.

5 Dentro del objetivo 5, también se mencionan metas vinculadas a la eliminación de toda forma de discriminación y violencia contra mujeres tanto en ámbitos públicos como privados, emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, fortalecer y aplicar políticas y leyes que promuevan la igualdad entre los géneros, empoderando a las mujeres en todos los niveles. Este objetivo está en estrecha vinculación con el propósito de eliminar la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Los debates en torno a la erradicación de la violencia en el mundo del trabajo tienen un largo recorrido en la OIT. La Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente aprobada durante la 98ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2009 ya tenía como propósito la prohibición de la violencia de género en el lugar y en el ámbito del trabajo. Sin embargo, solo tras varios años de intercambios, será en la 323ª reunión del Consejo de Administración cuando se inscriba la temática de “La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, exactamente durante la 107ª reunión de la CIT de 2018. Desde ese marco, se convocó a una reunión tripartita de expertos y este confeccionó un documento que determinó alcances, definiciones, prevalencia e impacto de la violencia en el mundo del trabajo en diferentes países y regiones del mundo, analizando y relevando las respuestas adoptadas ante la problemática en el plano internacional (OIT, 2016).

En la reunión de expertos y expertas se debatieron diferentes tópicos, como el reemplazo del término “violencia” por el de la frase “violencia y acoso”, la naturaleza, las causas y los efectos del nuevo concepto, así como el análisis de todas aquellas medidas necesarias para su tratamiento. A la vez, se destacó que las experiencias trascienden las categorías establecidas, por lo cual se recomendaba abordar la problemática como un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables que se traducen en sufrimientos y daños físicos, psicológicos y sexuales.

También se problematizó el alcance de las normas internacionales existentes en torno a la protección de solo algunas formas de violencia y acoso o únicamente para ciertos grupos específicos de trabajadores (como grupos vulnerables o ciertas ramas de ocupación en particular). Sin embargo, los expertos y expertas llegaron a la conclusión de que las normas no definían la violencia y el acoso, ni tampoco proporcionaban orientación sobre cómo abordarlos o prevenirlos. Por tal motivo, resultaba necesaria la adopción de un enfoque integrado que estableciera claras responsabilidades para los tres actores involucrados en su tratamiento: el Gobierno, las organizaciones de empleadores y empleadoras, y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras.

La 107ª reunión de la CIT de 2018 tomó como base los documentos, informes y conclusiones confeccionados durante la reunión 323ª del Consejo de Administración. Entonces se decidió incluir en el orden del día del siguiente encuentro (es decir, para la 108ª reunión de la CIT que sería realizada en 2019) un punto titulado “La violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, con el fin de llevar a cabo una segunda discusión orientada a concretar la adopción de un convenio, que sería luego complementado por una recomendación. A partir de esta decisión, se elaboró el Informe V “Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, que presenta un proyecto de convenio y recomendación, y simultáneamente se invitó a los diferentes Estados Miembros para que, tras consultar y debatir con las organizaciones representativas de los empleadores y empleadoras y de los trabajadores y trabajadoras de su territorio, comunicaran sus observaciones y propuestas de enmienda o corrección. Luego, estas definiciones y propuestas fueron tratadas en la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y compiladas en el Informe V “Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

Entre los debates más sobresalientes que se dieron durante este período, se identifica el tratamiento de los conceptos de “violencia” y “acoso” de manera separada, y el uso del

término “trabajador” en lugar de “empleado”, lo que permite incluir a todo un conjunto de personas asalariadas, más allá de su situación contractual. También se puso en debate la amplitud del ámbito de aplicación de la normativa, al incluir situaciones que excedían el espacio físico del empleo y designar el sector cubierto como “mundo del trabajo”. Otro punto analizado fue la inclusión de garantías respecto de grupos más vulnerables (principalmente, debido al rechazo de determinados países de considerar a la comunidad LGBTIQ+). También se tematizó el reconocimiento del impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo (Bastidas Aliaga, 2020).

Respecto de este crucial debate, resulta interesante destacar el papel desempeñado por las organizaciones sindicales durante las negociaciones y discusiones previas a la 108ª reunión de la CIT. La representación argentina tuvo un importante protagonismo a la hora de discutir la forma que deberían adoptar las normas internacionales, y trabajó de la mano de representantes de Gobierno pertenecientes al Poder Ejecutivo Nacional (donde se destacó la calidad de los aportes de funcionarias especializadas en la materia) y de las principales centrales sindicales (la Confederación General del Trabajo de la República Argentina –CGT–, la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma –CTA-A– y la Central de Trabajadores de la Argentina –CTA-T–), durante las discusiones entre las delegaciones de trabajadores y trabajadoras y como parte del Consejo técnico.

La promoción de la agenda se encontró vinculada con el papel preponderante que desempeñaron diferentes organismos, movimientos y organizaciones de mujeres, tanto en el plano nacional como internacional. Entre las agencias internacionales, se destaca el rol de la Comisión de Igualdad de Género de la OIT, 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), así como las investigaciones desarrolladas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y ONU Mujeres. Estas instituciones contribuyeron a marcar la importancia de atender la violencia contra las mujeres y el acoso por motivos de género, lo que impulsó a su tratamiento en la agenda de las CIT 2018 y 2019.

Finalmente, también se destacan las sólidas campañas desarrolladas por los sindicatos, tanto locales como internacionales (desde sus áreas dedicadas a promover la igualdad de género), los movimientos feministas y las organizaciones de derechos de las mujeres. En este sentido, se subraya que las mujeres sindicalistas argentinas tuvieron un papel protagónico, que se hizo muy visible en la organización de campañas de sensibilización y de apoyo.

2. El compromiso de la OIT para erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

A lo largo de su historia, la OIT ha adoptado una serie de normas y convenios que han declarado entre sus objetivos la protección de los trabajadores en general –o de determinadas categorías, en particular– frente a diversas situaciones que se vinculan con la violencia y el acoso. Estos convenios y recomendaciones se caracterizan por abordar ciertas acciones o manifestaciones que se encuadran dentro de la noción de “violencia y acoso”, o bien por abarcar determinadas ocupaciones o rubros particulares. Siguiendo el relevamiento realizado en el Informe V de la OIT estos antecedentes de normativa se pueden organizar en cuatro grupos principales.

Cuadro 1. Normativa de la OIT para la protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras

	Instrumentos	Alcance	Observaciones
Primer grupo	Convenio núm. 29 ^o sobre trabajo forzoso de 1930	Correspondiente a ciertas modalidades ilegales, como el trabajo forzoso e infantil, así como de las manifestaciones de violencia física y coacción psicológica que pueden ser empleadas al momento de imponer la obligación de dichos trabajos.	
	Convenio núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957	Garantiza que todos los seres humanos, independientemente de la naturaleza y sector económico en el cual se desempeñen, son libres de toda imposición de trabajo forzoso.	...
	Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999	Establece prohibiciones y limitaciones a todo trabajo peligroso que pueda entrañar daños en la salud, seguridad y moralidad de los niños y niñas, limitando actos y manifestaciones de violencia y acoso físicos y psicológicos.	
	Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958	La Comisión Experta en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT concibe al acoso sexual como una forma grave de discriminación producida por razones de sexo (este es un ámbito de aplicación del C N° 111).	...
Segundo grupo	Convenio núm. 169 sobre las poblaciones indígenas y tribales de 1989	Especifica que los trabajadores pertenecientes a pueblos indígenas no solo deberían gozar de igualdad de oportunidades y trato tanto para varones como para mujeres, sino que además extiende una protección contra el hostigamiento sexual (C N° 111, art. 20, párr. 3d), comprendiendo así una referencia explícita y concreta de protección ante el acoso sexual.	...
Dirigido a grupos específicos, sectores y ocupaciones concretas	Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos de 2011	Establece que los Estados Miembros deberán adoptar medidas que aseguren a las trabajadoras y los trabajadores domésticos el goce de protección contra toda forma de abuso, acoso y violencia.	La Recomendación N° 201 que lo acompaña crea mecanismos de protección de trabajadoras y trabajadores domésticos ante el abuso, el acoso y la violencia. Entre estos mecanismos de queja, investigación, acciones judiciales, y programas de reubicación y readaptación de trabajadores domésticos víctimas de abuso, acoso y violencia.
	Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006	Incorpora la protección contra el acoso y la intimidación de la gente de mar, considerando las repercusiones que el acoso y la intimidación tienen para la salud y la seguridad.	...
	Recomendación núm. 200 sobre el VIH y el Sida de 2010	Establece como principio general la no discriminación o estigmatización contra trabajadores, por su estado serológico respecto del VIH.	Promueve medidas para reducir la transmisión del VIH, mitigar sus repercusiones, velar por el respeto de los derechos humanos y velar por la prevención y prohibición de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (R N° 200, párr. 14, incisos a y c).

6 Se define como “trabajo forzoso” aquel exigido a un individuo bajo amenaza de una pena y para el cual el sujeto no se ofrece de forma voluntaria (Convenio núm. 29, art. 2, párr. 1). Desde este marco, se comprende que la violencia física y la coacción psicológica pueden ser empleadas como modo de obligación para aceptar trabajos forzados.

Segundo grupo	Instrumentos	Alcance	Observaciones
	Recomendación núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal de 2015	Promueve la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia en el lugar de trabajo (incluyendo la violencia de género, R N° 204, párr. 11, inciso f).	...
Dirigido a grupos específicos, sectores y ocupaciones concretas	Convenios núm. 97 sobre los trabajadores migrantes (revisado) de 1949 y N° 143 (disposiciones complementarias) de 1975	Contempla su aplicación ante determinados actos concebidos como manifestaciones de violencia, maltrato o acoso contra los trabajadores migrantes. Establece un trato no menos favorable a los trabajadores inmigrantes que se encuentren legalmente en el territorio, que aquel dispensado a los trabajadores nacionales, tanto en áreas como en las condiciones de trabajo (Convenio núm. 97, art. 6).	Exige que se adopten medidas para evitar y sancionar condiciones "abusivas" y que se las remedie (arts. 2 y 3), así como políticas de promoción de igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores migrantes que se encuentren legalmente en el territorio (art. 10).
Tercer grupo	Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981, art. 3, inciso d	Promueve la adopción de políticas en materia de SST que comprendan desde la formación y capacitación, la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, hasta su protección ante represalias por denuncias sobre infracciones o deficiencias en el mismo.	...
Instrumentos de seguridad y salud en el trabajo (SST)	Recomendación núm. 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981	Establece la adopción de medidas para prevenir las tensiones físicas o mentales de los trabajadores, provocadas por las condiciones de trabajo, y que son perjudiciales para la salud (párr. 3, inciso e).	Esboza las obligaciones que poseen los empleadores de garantizar que la organización del trabajo no cause perjuicio para la seguridad y la salud de los trabajadores, adoptando toda medida razonable que tienda a la eliminación de la fatiga física o mental excesivas.
	Convención núm. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo de 1985	Busca prevenir y asesorar en el establecimiento y conservación de un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en todo lo vinculado al mundo laboral (art. 1).	...
	Recomendación núm. 194 sobre la lista de enfermedades profesionales de 2002	Prevé el examen y actualización periódica del listado de enfermedades profesionales, que incluye, por ejemplo, el trastorno de estrés postraumático y otros trastornos mentales o del comportamiento que evidenciaron tener un vínculo directo con la exposición a factores de riesgo asociados con actividades laborales (OIT, 2018b).	...

Cuarto grupo	Instrumentos	Alcance	Observaciones
	<p><i>Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud</i> (OIT et al., 2002)</p>	<p>Este documento fue elaborado junto con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermeras y la Internacional de Servicios Públicos. Presenta una serie de directivas a modo de orientación general para abordar la violencia y el acoso –físico, psicológico y sexual– en el trabajo en el sector de la salud (tanto en materia de prevención, trato, gestión y mitigación de sus consecuencias, como de cuidado y apoyo a los trabajadores afectados y sostenibilidad de las iniciativas emprendidas en la materia).</p>	<p>...</p>
<p>Conclusiones y marcos no vinculantes</p>	<p><i>Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla</i> (OIT, 2004).</p>	<p>En este documento se menciona el tema de la violencia, el acoso y la intimidación en el ámbito laboral.</p>	<p>...</p>

Fuente: Informe V de la OIT, 2020.

3. El Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (C190) y la Recomendación que lo acompaña (R206)

El C190 representa el primer tratado internacional jurídicamente vinculante que aborda exclusivamente la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, reconociéndolos como una violación a los derechos humanos que constituye una amenaza a la igualdad de oportunidades y un elemento incompatible con el trabajo decente. El preámbulo del C190 establece que toda persona tiene derecho a gozar de un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, lo que incluye la violencia y el acoso por razones de género, y plantea que los Estados Miembros tienen la responsabilidad de promover entornos laborales de tolerancia cero frente a cualquier manifestación de violencia y acoso.

De esta manera, el C190 propone cerrar una brecha en la regulación, introduciendo una serie de disposiciones innovadoras con la finalidad de propiciar una mayor protección de las personas trabajadoras, y garantizando su derecho a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso. Además, el C190 ofrece una definición de las nociones de “violencia y acoso” en el mundo del trabajo, lo que representa una novedad respecto de las anteriores regulaciones. En el documento, se designa a la “violencia y acoso” en el mundo del trabajo como:

“... 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” (Convenio núm. 190, art. 1, párr. 1, inciso A).

Seguidamente, designa a la “violencia y acoso por razón de género” como:

“... 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” (Convenio núm. 190, art. 1, párr. 1, inciso A).

Esta definición permite comprender una gran diversidad de comportamientos y formas de abuso u hostigamiento físico, verbal, psicológico, sexual y económico plausibles de ser generados en el ámbito del trabajo, que no habían sido descritos de manera exhaustiva anteriormente. Además, sugiere a las partes involucradas que adapten y definan los conceptos de manera conjunta o por separado en sus legislaciones nacionales.

El C190 define el ámbito de aplicación a partir del principio de inclusión y comprende tanto a trabajadores y trabajadoras como a otras personas en el mundo del trabajo. En este sentido, alcanza a todas las personas que trabajan cualquiera sea su situación contractual (comprendiendo así la totalidad del espectro, incluso a aquellas relaciones de contratación irregulares e informales), a pasantes y aprendices, a trabajadores despedidos, a personas en busca de empleo y postulantes, con vínculo de voluntariado, a quienes ejercen la autoridad y a los empleadores y empleadoras. Por último, reconoce su aplicación tanto en el sector público como privado, en la economía formal como informal y tanto para zonas rurales como urbanas.

El C190 determina además que las prácticas de violencia y acoso en el mundo del trabajo no ocurren solo en el marco del tiempo y espacio del empleo, sino también en relación con este o como resultado del mismo. Por esta razón, se comprende que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no solo se produce en el lugar físico de trabajo, sino que también se puede desarrollar en los espacios donde se paga al trabajador o a la trabajadora, donde estos toman su descanso o comen, en las instalaciones sanitarias o de aseo, en el marco de los desplazamientos o viajes de trabajo, en eventos o actividades relacionadas, en alojamientos proporcionados por el empleador o la empleadora, así como en los trayectos recorridos entre el domicilio y el lugar de trabajo. Por otro lado, también incluye a toda comunicación vinculada con el trabajo y, entre estas, a las realizadas mediante tecnologías de la información y de la comunicación, lo cual llevaría a reconocer la figura del “acoso cibernético” (una problemática que crece en relevancia actualmente).

Asimismo, ofrece una perspectiva integral e interdependiente en materia de derechos laborales, ya que indica que para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo los Estados Miembros deberán promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Entre ellos, el fomento del trabajo decente y seguro, el reconocimiento de la libertad de asociación y del derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y de la discriminación en el ámbito del empleo. El C190 destaca especialmente el deber de prestar especial consideración a las trabajadoras y otras personas pertenecientes a grupos vulnerables, quienes se ven desproporcionadamente afectadas por la problemática de la violencia y el acoso laboral. Para eso, propone la adopción de un enfoque inclusivo e integrado, que considere las dimensiones de género para la prevención y eliminación de las formas de acoso y violencia laboral desde una aproximación tripartita, por la cual se reconocen las funciones y responsabilidades diferentes, pero a la vez complementarias, que presentan los tres actores del mundo del trabajo: las instituciones gubernamentales, las organizaciones de los empleadores y empleadoras, y las organizaciones de los trabajadores y trabajadoras.

Para regular las actividades laborales, el C190 subraya tres líneas de acción: la protección y prevención; el control de la aplicación y vías de recurso y reparación; y una línea enfocada en la orientación, formación y sensibilización sobre la problemática. Así establece el deber de adoptar legislaciones que definan y prohíban la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo las manifestaciones por razones de género. Por otro lado, determina que se exija a los empleadores y empleadoras políticas en el lugar de trabajo, que se capacite e informe a los trabajadores y trabajadoras, y que se gestionen las acciones de la seguridad y salud,⁷ reconociendo los riesgos psicosociales que la violencia y el acoso traen aparejados.

Por su parte, la R206⁸ destaca la importancia de la participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes en la elaboración y aplicación de las políticas de prevención destinadas al lugar de trabajo. Además, sugiere el establecimiento de programas de prevención,

⁷ En línea con ello, la Recomendación núm. 206 complementa lo planteado en el Convenio al articular las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo con instrumentos previos confeccionados por la OIT, como el Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores o el Convenio núm. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

⁸ La Recomendación configura una hoja de ruta para la aplicación de las obligaciones que han asumido los Estados Miembros firmantes de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Es decir, ciertos lineamientos y orientación sobre la implementación de las obligaciones vinculantes asumidas por la ratificación del Convenio.

la disposición de información sobre los procedimientos de queja e investigación, y la definición del derecho a la privacidad y confidencialidad de los trabajadores y trabajadoras, así como la inclusión de medidas de protección para denunciantes, víctimas y testigos (frente a posibles escenarios de victimización o represalias). Finalmente, propone la adopción de medidas apropiadas específicamente destinadas a los sectores, ocupaciones y poblaciones que se encuentran más expuestos a la violencia y el acoso, como el trabajo nocturno, del sector de salud, hotelería, servicios de emergencia, trabajo doméstico, transporte y educación, entre otros. A la vez, se contempla el caso de los trabajadores y trabajadoras migrantes, a quienes se encuentran en la transición entre la economía informal y formal, y el caso de las mujeres y otros grupos vulnerables que se ven desproporcionadamente afectados por el abuso y el hostigamiento.

Respecto del control de la aplicación y las vías de recursos y reparación, el C190 establece la adopción de medidas que garanticen un fácil acceso, incluyendo procedimientos de presentación de quejas e investigación, de solución de conflictos internos y externos, de protección de víctimas y testigos, así como de asistencia jurídica, social, médica y administrativa. También busca que se proteja la confidencialidad y privacidad de las personas implicadas, se prevean sanciones para los casos de acoso y violencia, y se garantice el derecho de trabajadoras y trabajadores a alejarse de la situación de violencia sin sufrir represalias. La R206 que complementa al Convenio especifica diferentes vías de recurso y reparación, como el derecho a renunciar y percibir indemnizaciones, la readmisión en el empleo y el pago de honorarios de asistencia letrada, entre otros.

Para los casos de violencia y acoso por motivos de género, la R206 enumera como posibles mecanismos de abordaje la creación de tribunales con personal especializado, la asistencia y asesoramiento jurídicos para denunciantes y víctimas, la inversión de la carga de la prueba, la oferta de servicios de asesoramiento e información accesibles y diferentes medidas de apoyo, entre otros recursos. El C190 reconoce la violencia doméstica y sus efectos sobre los trabajadores y trabajadoras como una problemática que exige ser contemplada y, considerando su factibilidad, solicita desarrollar medidas para mitigar su impacto en el mundo del trabajo. Para lograrlo, la R206 sugiere medidas como: licencias para víctimas de violencia doméstica, modalidades de trabajo flexible y protección para las víctimas, protección temporal ante el despido y la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, entre otras acciones a tomar en consideración.

Capítulo I. Alcances del relevamiento

Este informe expone los principales hallazgos que surgen de un estudio cuyo objetivo general ha sido visibilizar y jerarquizar el rol que los empleadores y empleadoras, los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones tienen en la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El presente informe también busca dar cuenta de los aportes que se hicieron en Argentina de cara a la implementación de los lineamientos del C190 y la R206 de la OIT. Con este fin se ofrece una caracterización general de las iniciativas que forman parte del universo de este relevamiento, que toma como marco temporal las iniciativas generadas desde 2009 –momento en que se sancionó la Ley N° 26.485–⁹ hasta 2020. El recorte temporal del estudio fue determinado por la especial importancia que tiene esta normativa respecto de un abordaje integral de prevención, protección y atención de las violencias debidas a razones de género, que incluye a la violencia laboral¹⁰ entre sus modalidades (art. 6, inc. C).

En este contexto de estudio, se contempla una diversidad de actores y organizaciones que desarrollaron iniciativas con el propósito de prevenir, proteger, dar tratamiento y/o sancionar la discriminación, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. De acuerdo con los lineamientos del C190 y la R206, el relevamiento atiende especialmente a las experiencias que contemplan de forma explícita la violencia y el acoso por razones de género.

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.

Dentro del campo de investigación, se relevaron iniciativas de nivel nacional y, en consonancia con las provincias en las que se implementa la Iniciativa Spotlight, se intensificó el foco sobre las tareas desarrolladas en las provincias de Salta, Jujuy y Buenos Aires. El estudio fue realizado entre los meses de agosto y noviembre de 2020 por un equipo interdisciplinario radicado en los tres territorios contemplados especialmente y se adoptó una estrategia metodológica cualitativa multimétodo que se estructuró en tres etapas.

1. Primera etapa

El estudio se inició con 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

⁹ Ley N° 26.485 Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales.

¹⁰ Se denomina violencia laboral contra las mujeres a aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el cargo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de un test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral el hecho de quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. También incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

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 información detallada¹¹ de cada una de las iniciativas. Para unificar los criterios de relevamiento y el modo como se completó la matriz entre las diferentes investigadoras de las tres provincias foco se elaboró un Manual de carga, que contenía las definiciones de cada una de las variables comprendidas y sus respectivas categorías.

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

La totalidad de los actores que formaron parte del relevamiento se presentan con mayor grado de detalle en el siguiente Cuadro 2.

¹¹ Algunas de las variables incluidas en la matriz son: i) el año de implementación; ii) los actores involucrados; iii) la población destinataria; iv) el alcance de las propuestas; v) el origen y sector de actividad de las organizaciones; vi) las características de las empresas involucradas; vii) el o los focos de la intervención de las acciones (protección y prevención; orientación, formación y sensibilización; control de aplicación, vías de recursos y reparación y asistencia); y viii) la articulación con el marco normativo existente, entre otras.

Cuadro 2. Descripción de los actores relevados

Actores incluidos en el relevamiento	Relevancia	Detalles	Descripción del proceso de reclutamiento
Sector empleador	El sector empleador, tanto mixto como privado, tiene un rol central, en tanto generador de empleo, en la responsabilidad de construir espacios laborales libres de discriminación y violencia.	Pequeñas, medianas y grandes empresas provinciales y nacionales; cámaras, redes o clubes de empresas y consultoras.	Se realizó un seguimiento personalizado con una multiplicidad de empresas, de las cuales algunas han optado por responder el formulario virtual especialmente elaborado para este sector, y otras, en las cuales hemos rescatado información a través de la revisión virtual. En esta categoría hay una importante sobrerrepresentación de las "grandes empresas" ya que la disponibilidad y el acceso a la información es considerablemente más amplia que para el caso de las PyMEs.
Organizaciones de trabajadores y trabajadoras	Las organizaciones de trabajadores/as tienen un rol central considerando su condición histórica como agentes claves del mundo del trabajo y en particular por su participación en el proceso de aprobación del C190 y la R206. Es esencial también su papel como actores intervinientes en la defensa de los derechos laborales y mejora de las condiciones de trabajo. En relación a esto, se han considerado tanto las iniciativas que desde las organizaciones gremiales se diseñaron para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo así como también aquellas para tratar estas manifestaciones en sus propios espacios de participación sindical.	Centrales sindicales, confederaciones, federaciones, intersindicales y sindicatos.	Mayoritariamente las experiencias impulsadas por este sector se traducen en Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), actas, acuerdos de partes, capacitaciones, campañas de difusión y protocolos. Para acceder a los CCT con cláusulas vinculadas a abordar la temática de violencia, acoso y/o discriminación en el mundo del trabajo se ha solicitado intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Asimismo, se incorporaron CCT disponibles públicamente y muchos han sido compartidos por las propias Centrales Sindicales u organizaciones de trabajadores/as junto a otros materiales relacionados (actas, resoluciones, acuerdos entre partes). Recibimos de estos actores campañas de difusión, folletería, <i>flyers</i> y otras herramientas utilizadas para divulgar información sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se pudo registrar instancias de capacitaciones a través de la prensa gremial donde se cuenta con registros fotográficos y programas.
Sector público	La importancia de monitorear las experiencias impulsadas por los organismos públicos radica en relevar el cumplimiento por parte del Estado de los compromisos internacionales por respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, en tanto trabajadores/as estatales y como regulador de las relaciones laborales en el sector privado. Asimismo, el sector público posee la particularidad de ser uno de los principales empleadores con los que cuenta el país, situación que admite matices en función de las diferentes provincias (Diéguez y Gasparin, 2016).	Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial (Estado Nacional, Provincial y Municipal).	En esta categoría hay una sobrerrepresentación del Poder Ejecutivo y Legislativo. Hay una escasa proporción de iniciativas que corresponden al Poder Judicial.
Universidades	El gran valor que aporta el espacio universitario se percibe en dos aspectos: como espacio laboral donde conviven y se relacionan el personal docente, no docente, estudiantes, personal de investigación y, por otro lado, por su particularidad en tanto espacio donde se produce conocimiento. Estos espacios han sido pioneros y han demostrado una fuerte labor en establecer campos formativos y de debate de esta problemática.	Universidades públicas y privadas	Existe una clara diferencia entre la disponibilidad de la información entre las universidades públicas y las privadas. El universo público cuenta con un caudal significativo de información disponible en Internet. Para el caso de las universidades privadas mayormente se ha buscado información en forma personalizada a través de llamados telefónicos, intercambio de correos e informantes clave. En esta categoría hay una presencia considerablemente mayor de iniciativas de universidades públicas.
Organizaciones de la sociedad civil	Se consideran actores claves que han contribuido a marcar la agenda en los últimos años para erradicar y sancionar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.	OSC nacionales e internacionales	Se realizó un monitoreo del entorno virtual, páginas web y redes sociales de una variedad de organizaciones. Generalmente el material disponible sobre abordajes de las violencias y el acoso al interior de la propia organización no suele estar publicado. Tampoco se da cuenta del trabajo que realizan para otros organismos. Se pudo obtener registro de esto a partir de las entrevistas en profundidad con sus representantes.

Fuente: elaboración propia.

En total se han sistematizado mil iniciativas y los resultados que se muestran a lo largo del presente informe dan cuenta de este universo. La siguiente Tabla 1 refleja la distribución de las iniciativas según la jurisdicción y el actor que las impulsa.

Tabla 1. Cantidad de iniciativas por jurisdicción y tipo de actor

Entidad	Nivel				
	Nacional	BA	Jujuy	Salta	Total
Sector Empleador	155	46	5	6	212
Organizaciones de Trabajadores	86	38	8	10	142
Universidades	226	2	1	4	233
Sector Público	167	130	24	68	389
Organizaciones de la Sociedad Civil	10	9	3	2	24
Total	644	225	41	90	1000

Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

2. Segunda etapa

Esta instancia 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. De este modo, se buscó ampliar la búsqueda y complementar el análisis documental mediante entrevistas con informantes clave. Se desarrolló un total de 65 entrevistas semiestructuradas, de manera virtual, con una duración aproximada de 45 minutos a una hora, con actores clave involucrados en al menos una etapa del proceso de diseño, implementación y/o evaluación de las iniciativas.

Esta técnica 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.

3. Tercera etapa

Durante esta última instancia 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.¹² Este informe final fue confeccionado tomando en consideración los siguientes elementos: a) la información sobre el total de las iniciativas relevadas, b) la información obtenida mediante la realización de las entrevistas con actores clave, y c) la revisión de informes y bibliografía especializada sobre la materia, junto con d) la información sistematizada a partir de la realización de entrevistas en profundidad.

En las próximas secciones de este estudio se presentan los principales hallazgos y el análisis de los datos que fueron recabados. Se espera que la evidencia generada en el marco de este estudio contribuya a poner en valor y jerarquizar los aportes de empleadores y empleadoras, de trabajadores y trabajadoras y de sus organizaciones para prevenir, proteger y asistir situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo en Argentina, en línea con lo consignado desde el marco normativo establecido por el C190 y la R206 de la OIT.

¹² Para esto se procedió a la unificación de las bases de cada una de las provincias seleccionadas y al procesamiento de datos a través del *software* SPSS.

Capítulo II. De eso sí se habla: las violencias y el acoso en el mundo del trabajo en agenda

1. Tipos de iniciativas por actor que las impulsa

Durante los últimos diez años se promovió una cantidad muy relevante de iniciativas que buscaron problematizar y abordar la violencia y el acoso en los ámbitos de empleo. Estas iniciativas fueron impulsadas por actores diversos: empleadores del sector público, del sector privado, ámbitos universitarios y espacios sindicales; en ocasiones, también se llevaron a cabo con el impulso de organizaciones de la sociedad civil. Estas iniciativas contaron con distintos grados de coordinación y colaboración, y se enfocaron en abordajes distintos instrumentados de diferentes maneras. En esta sección se describen las distintas iniciativas relevadas y el actor que las impulsa y, hacia el final del documento, en el Anexo, se detalla qué incluye cada iniciativa.

Tabla 2. Prevalencia de tipos de iniciativa por actor¹³

Tipo de iniciativas	Actores					
	Sector Empleador	Org. de Trabajadores/as	Universidades	Sector Público	Org. Sociedad Civil	Total
Capacitación/Formación	11%	39%	29%	34%	67%	29%
Códigos de Conducta	33%	1%	1%	1%	0%	7%
Instituciones	9%	13%	22%	6%	4%	11%
Leyes y otras Normativas	5%	10%	4%	39%	0%	19%
Políticas/Acciones	19%	11%	16%	9%	13%	13%
Protocolos	11%	9%	26%	8%	0%	13%
Convenios Colectivos	0%	11%	0%	1%	0%	2%
Campañas	1%	6%	1%	1%	17%	2%
Serv. de Atención y Contención	12%	1%	0%	2%	0%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota: están resaltadas en rojo oscuro y en rojo claro las dos iniciativas mayoritarias de cada actor.

Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

Una primera lectura general muestra que las acciones de capacitación y formación (29%) representan casi un tercio del total de las iniciativas relevadas, si bien cuando se trata de iniciativas de organizaciones de la sociedad civil representan el 67%. Por otra parte, el impulso o la sanción de legislación específica representa un 19% del total de las iniciativas, pero ese número asciende a 39% cuando se trata de iniciativas impulsadas desde el sector público.

¹³ Para más información acerca del contenido de cada uno de los tipos de iniciativas relevadas, consultar el Anexo: “Caracterización de los tipos de iniciativas relevadas...”, al final de esta publicación.

El sector empleador es el que presenta menores iniciativas en relación con capacitaciones y espacios formativos. Este sector recurre mayoritariamente a procedimientos internos, como la elaboración de códigos de ética o de conducta (33%) y a políticas y acciones aplicables en el lugar de trabajo (19%).

Las universidades se distinguen por haber liderado las iniciativas dirigidas al diseño de protocolos (26%), y en la instrumentación de este tipo de acciones han resultado pioneras. En la misma línea, las organizaciones de la sociedad civil se destacan por la realización de campañas (17%). Por último, las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, si bien mayormente se enfocan en la capacitación y formación (39%), también se destacan por haber abordado la problemática desde la creación de instituciones (13%) y otras medidas propias, como la incorporación de estas normas en los convenios colectivos (11%).

2. Enfoque de las iniciativas: una lectura desde la nomenclatura

La forma como los diferentes actores nombran a las iniciativas que impulsan resulta relevante, considerando el poder de las palabras y el ocultamiento que representa todo aquello que no se nombra. A partir de la nube de palabras construida con los títulos de las iniciativas analizadas, en esta sección se manifiestan los principales conceptos que se emplean a la hora de enunciarlas. Este recurso permite poner de manifiesto las ideas subyacentes y la variedad de acepciones que encuentran la discriminación, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Figura 1. Nubes de palabras. Denominaciones de las iniciativas según actores y enfoques



Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

Una lectura general sobre los nombres de las iniciativas permite distinguir denominadores compartidos entre los actores. Aunque con diferentes niveles de preponderancia, los términos *violencia* y *género* aparecen destacados en todas las acciones.

También se ponen de manifiesto ciertas especificidades propias de cada campo. En el sector empleador, por ejemplo, aparecen los *códigos de ética y conducta* y los *protocolos*, las *políticas* y los *programas* como mecanismos por excelencia para organizar y gestionar las conductas que se consideran inapropiadas o los comportamientos inadecuados que comprometen la ética de los entornos laborales. Por otro lado, en el sector público, en línea con la función legislativa y de formulación de política pública propia del sector, se evidencia una marcada presencia de las palabras *Ley* y *Proyectos*. Asimismo, se destaca la importancia de las nociones de *capacitación* y *prevención*, lo que podría significar un especial énfasis en los espacios formativos de sensibilización como parte de las estrategias desplegadas.

En el caso de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, se enfatiza el uso de términos como *violencia laboral* y *contra*, los que podrían atribuirse a la función primordial de estas agrupaciones por la defensa de derechos laborales. También se mencionan herramientas institucionales tales como *convenios colectivos* y *protocolo*. Y, en menor medida, emergen palabras que aluden al diálogo y a lo formativo, como *encuentro*, *capacitación*, *charla* y *jornada*. La *prevención* también se presenta como dimensión relevante y se registra una prevalencia de la palabra *acoso* por sobre la presencia de otros conceptos como *discriminación*.

En las universidades la referencia al término *género* pareciera tener igual protagonismo que la palabra *violencia*, lo cual sugiere que ambos conceptos están estrechamente vinculados en los abordajes impulsados desde este actor. El *protocolo*, por otra parte, obtiene especial peso como mecanismo para *intervenir* y romper con las *situaciones* de violencia. En este caso, se pone el alerta sobre la *discriminación*, de manera similar a como se trata el concepto de *capacitación*. En estos espacios, se destaca el abordaje y tratamiento de la *Ley Micaela*. Es importante remarcar que se trata del único actor que no presenta el término *laboral* en los nombres de sus iniciativas, lo que evidencia un mayor grado de diversificación en el abordaje de las violencias que se extiende más allá de un sector en particular. Las iniciativas aquí relevadas están destinadas a atender la violencia en la comunidad académica en un sentido amplio (sobre las y los estudiantes, becarios, investigadores, docentes y personal no docente), lo que determina una orientación que trasciende los vínculos estrictamente *laborales*.

Por último, las organizaciones de la sociedad civil no solo se destacan por el uso de la palabra *violencia* en singular, sino también en plural (como las *violencias*) y por el término *maltrato*, dando cuenta de concepciones no unívocas al momento de describir los universos violentos que se transitan. También se evidencia la utilización de términos como *taller*, *campaña*, *capacitación* y *charla*, en tanto se destaca la importancia de las políticas dirigidas a la *prevención*.

3. Evolución temporal de las iniciativas identificadas

Los datos parecen convalidar la sintonía que existe entre los acontecimientos sociales y políticos protagonizados fundamentalmente por los movimientos feministas y de mujeres, locales y regionales, y la creación e implementación de iniciativas que buscan dar respuesta a las situaciones de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo.

Así se observa que existe una correlación entre los acontecimientos públicos-políticos que protagonizó el movimiento de mujeres en Argentina y el crecimiento significativo de las iniciativas que son objeto de análisis para este relevamiento. Aun cuando no se puede aseverar que exista una relación de causalidad directa, se identifica cierta tendencia a impulsar este tipo de iniciativas a la luz del contexto socio-político vinculado con el movimiento de mujeres local.

Las movilizaciones impulsadas por los movimientos que promovieron consignas como “Ni Una Menos” y posteriormente “Mirá cómo nos ponemos” y “No nos callamos más”,¹⁴ que llevaron a la sanción e implementación de la Ley Nacional N° 27.499 conocida como “Ley Micaela”,¹⁵ fueron acompañadas por el despliegue de demandas dirigidas hacia el interior de los mismos actores, lo que puede haber incidido en los picos de expansión de las iniciativas en algunos períodos. Sin embargo, a pesar de las diferencias que se registran entre estos, el creciente interés por impulsar y acompañar las iniciativas que promuevan el cese de las violencias en el ámbito laboral parece consolidarse como un denominador común.

Tabla 3. Evolución temporal de iniciativas por tipo de actor

Año	Actores					
	Sector Empleador	Org. de Trabajadores/as	Universidades	Sector Público	Org. Sociedad Civil	Total
2009	0,0%	2,9%	0,0%	3,2%	0,0%	1,7%
2010	0,6%	2,9%	0,0%	2,7%	0,0%	1,6%
2011	0,0%	1,5%	0,0%	4,0%	0,0%	1,8%
2012	1,1%	2,2%	0,0%	3,8%	4,3%	2,1%
2013	2,2%	2,2%	0,4%	4,0%	4,3%	2,6%
2014	0,6%	5,1%	0,4%	10,8%	4,3%	5,3%
2015	5,1%	2,9%	4,8%	5,1%	0,0%	4,6%
2016	6,2%	2,9%	12,6%	8,6%	8,7%	8,3%
2017	11,2%	9,5%	18,3%	6,5%	21,7%	11,1%
2018	32,6%	5,1%	17,0%	11,8%	8,7%	16,0%
2019	28,7%	43,8%	33,0%	18,0%	34,8%	27,9%
2020	11,8%	19,0%	13,5%	21,5%	13,0%	17,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: están resaltados en rojo oscuro los dos picos más pronunciados de cada actor. Asimismo, están resaltados en rojo claro aquellos actores que se iniciaron de forma más temprana.

Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

¹⁴ Estas fueron las consignas que se generaron a partir de la denuncia pública y judicial de la actriz Thelma Fardín por la agresión sexual perpetrada años atrás por un actor mucho mayor y colega de trabajo, Juan Darthes, cuando se encontraban trabajando en Nicaragua.

¹⁵ Se trata de la Ley Nacional N° 27.499, Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.

Los datos relevados permiten inferir que tanto el sector público como las organizaciones de trabajadores y trabajadoras son quienes impulsaron de manera más temprana algunas iniciativas. En 2014, el sector público alcanza un primer pico (10,8%), mientras que el resto de los actores se incorporan de forma más tardía. Finalmente, todos los actores confluyen en un aumento considerable del impulso por desarrollar herramientas durante los últimos dos o tres años.¹⁶

Los testimonios obtenidos en las entrevistas confirman estas afirmaciones. Los actores involucrados en alguna instancia del proceso de creación de las iniciativas, independientemente del tipo de actor al que respondan, coinciden en ubicar el contexto político y social de los últimos años –expresado en los movimientos de mujeres– como el catalizador principal para el desarrollo masivo de herramientas destinadas a abordar la violencia y el acoso.

“... son varios factores importantes como para señalar, uno es el antecedente del Ni Una Menos, y la concientización y conquista de los medios de comunicación, pero además fue el abordaje periodístico de los casos. Empezó a pasar que las mujeres se sintieron con más libertad para contar lo que les sucedía, y los medios empezaron, con periodistas feministas, a abordarlo de una manera responsable y a conseguir credibilidad” (Referente de Género Sector Público Nacional).

“En 2017 la denuncia realizada por la actriz Thelma Fardín fue un hecho que marcó un ´quiebre´: en enero (...) de repente hubo una lluvia de empresas, de personas del sector público llamándote por teléfono y diciéndote ´queremos un protocolo, haceme un protocolo, cómo se hace un protocolo. Antes de eso había organizaciones que se nos acercaban por algunas cuestiones muy particulares, muy puntuales. (...) a partir de enero de 2018 fue... una demanda masiva. (...) me decían pasame por whatsapp el protocolo, o sea, esa era la demanda´” (Representante de Consultora).

Lo llamativo de este proceso en el que coinciden algunos actores es que distinguen como un paso central en el recorrido hacia la implementación de instrumentos la tarea de “desnaturalizar las violencias”, de forma tal de poder reconocerlas y nombrarlas, es decir, poder ponerlas en palabras, para luego encontrar y producir espacios desde donde abordarlas.

“Primero comprendimos que el mundo del trabajo es sumamente desigual y que las mujeres y el colectivo LGTBI son especialmente afectadas por esa desigualdad. Lo fuimos entendiendo por etapas, tuvimos que empezar por hablar de las violencias, nuestro reclamo desde ´no nos maten´ a ir pensando que para que eso suceda, bueno, qué necesitamos... Como que fuimos comprendiendo ese proceso (...) empezamos a comprender también que había cuestiones que teníamos naturalizadas que no estaban bien, violencias más grandes a más pequeñas y cotidianas y, en ese sentido, fue importante el área de género porque muchas veces a las trabajadoras les cuesta mucho hablar, que identifiquen y que quieran hacer algo al respecto... De por sí, hablar de eso es con una compañera o con una delegada” (Representante de Organización de Trabajadores y Trabajadoras, Sector Público, Mesa Nacional).

¹⁶ Esta interpretación de la evolución de las iniciativas debe tomar en consideración que el relevamiento se realizó con el año 2020 todavía en curso, lo que supone que el porcentaje de experiencias impulsadas seguramente se haya incrementado con el correr de los meses. Asimismo, debiera tenerse en cuenta la tesitura sanitaria impuesta por la pandemia COVID-19 y los desafíos que esta introdujo en el mundo del trabajo.

“Muchas veces no nos damos cuenta que es violencia laboral porque naturalizamos cosas mínimas que nos pasan todos los días y que no nos damos cuenta que es violencia laboral, por eso falta la visibilización. La capacitación es fundamental”
(Referente de Organización de Trabajadores y Trabajadoras, Salta).

“... creemos que esto se debe a lo naturalizado que está y con lo poco que se habla, en general se tiende a pensar como algo propio del espacio de trabajo, como un costo que hay que pagar o sufrir por el solo hecho de querer trabajar”
(Representante del Sector Público, Buenos Aires).

Algunas personas entrevistadas coinciden en que durante el proceso de creación de instrumentos, una vez que la palabra está circulando, aparece mayor confianza para encauzar los espacios de consulta y activar mecanismos de denuncia o, en su defecto, desarrollarlos.

“Ellos iniciaron con un autoexamen, de mirarse a sí mismos y ver que estaban sufriendo algún tipo de violencia y no se daban cuenta o lo tomaban como algo natural (...) Esto permitió que los trabajadores se animen a hablar, a denunciar”
(Representante de Organización de Trabajadores y Trabajadoras, Jujuy).

“El primer logro tiene que ver con que los compañeros se dieron cuenta de que no había que parar la fábrica ante un caso de violencia laboral sino que lo que había que hacer era denunciarlo” (Representante de Organización Sindical, Sector Industrial).

La visibilidad de las violencias favorece la puesta en práctica de las herramientas concretas y disponibles, de modo tal que no queden en letra muerta aun cuando pueda ser sinuoso el recorrido que lleve a incorporar enfoques de género. Esto permite alcanzar horizontes de igualdad y ambientes libres de violencia para las mujeres en particular pero también para el colectivo de todas las personas trabajadoras. Una representante de una Central de trabajadores y trabajadoras llevó a la consulta una anécdota en la que es posible percibir claramente que, a partir de la problematización de las situaciones de vulnerabilidad adjudicadas casi con exclusividad al conjunto de las mujeres, se pusieron en evidencia las insalubres condiciones de trabajo del colectivo de las y los trabajadores y recién a partir de allí se tomaron medidas de alcance masivo dentro de la organización.

“Me acuerdo de una pequeña historia (...) había ido a hacer un taller con trabajadores del neumático para discutir sobre la presencia de mujeres en su sector de trabajo, que era casi nula. Querían hacer un planteo de cupo para que entraran las mujeres y entonces empezaron planteando ‘bueno, pero las mujeres no pueden hacer esto, no pueden trabajar ahí porque es inseguro o insalubre’ y empiezan a describir situaciones que en realidad eran inadmisibles para ellos mismos también, independientemente del género. Entonces lo que empiezan a discutir son los problemas de la seguridad y la salud [de todos]. Empezamos a discutir violencia por razones de género en el mundo del trabajo y terminamos construyendo un instrumento que nos permite discutir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (...) Bien pensado, porque

realmente se discuten cosas muy de fondo de la organización del trabajo, es una situación paradigmática de cosas que pasan cuando avanzan las reivindicaciones de la perspectiva de género, en realidad avanza el conjunto” (Representante de Central de Trabajadores y Trabajadoras).

Síntesis de los principales hallazgos del Capítulo II

- Las acciones de capacitación y formación (29%) representan casi un tercio del total de las iniciativas relevadas.
- Estos números ascienden al 34% cuando se trata de iniciativas impulsadas desde el sector público.
- El sector empleador tiene la mayoría de sus iniciativas 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 iniciativas.
- Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, si bien mayormente se enfocan en la capacitación/formación (39%), también se destacan por abordar la problemática desde la creación de institucionalidad (13%) y la incorporación en convenios colectivos (11%).
- Una lectura general sobre los nombres de las iniciativas permite distinguir que los términos *violencia* y *género* aparecen destacados entre todos los actores, aunque con diferentes grados de preponderancia.
- Las universidades son el único actor que no refleja el término *laboral* en los nombres de sus iniciativas.
- 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. Los movimientos de mujeres se ubican como uno de los principales catalizadores para el desarrollo de herramientas destinadas a abordar la violencia y el acoso.

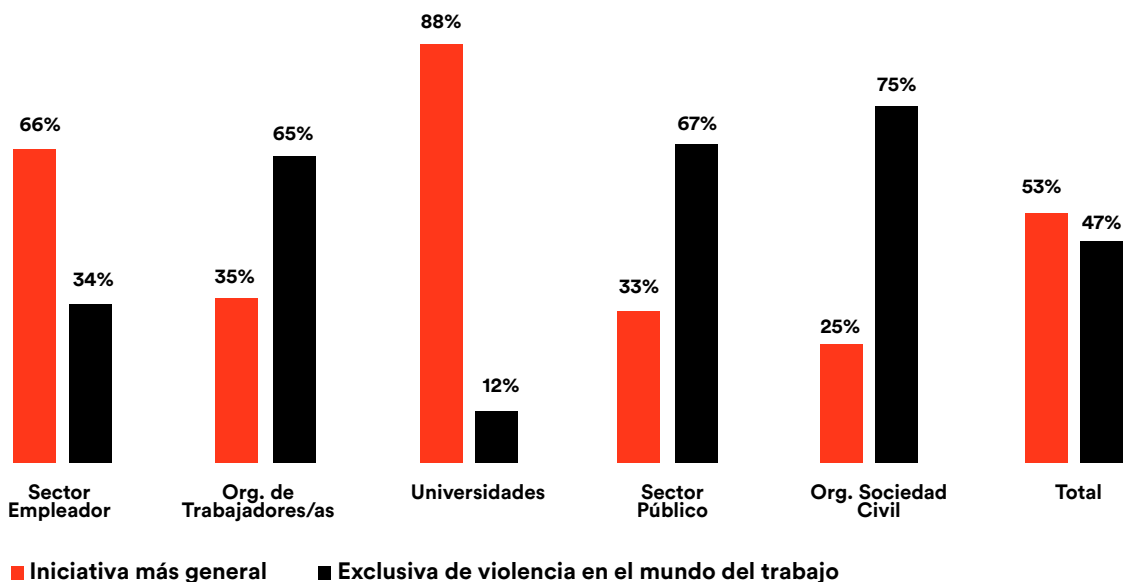
Capítulo III. Abordajes ¿integrales? para fenómenos complejos

1. Enfoque de las iniciativas analizadas

Tanto en el caso del sector empleador como en el caso de las universidades, la mayoría de las iniciativas son congruentes con abordajes más abarcativos, que no se circunscriben a atender específicamente las violencias y el acoso en el mundo del trabajo.¹⁷ Las universidades, por ejemplo, mayormente enmarcan sus acciones en términos de gestión de conflictos generales y regulación de la convivencia, y se orientan a atender la violencia en la comunidad académica en sentido amplio. En cambio, el resto de los actores (sector público, organizaciones de trabajadores y trabajadoras y de la sociedad civil) parecen desarrollar, en mayor medida, iniciativas específicamente perfiladas a abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Gráfico 1 ilustra el alcance de las iniciativas relevadas, diferenciándolas según cuál sea el actor analizado.

Gráfico 1. Alcance de las iniciativas por actor

Amplitud de las iniciativas



Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

¹⁷ Por iniciativa más general o con abordajes más abarcativos, se comprenden aquellas experiencias que incluyen otras modalidades de violencia u otras temáticas. Un claro ejemplo de esta categoría serían los procedimientos realizados por las organizaciones empleadoras para atender situaciones de violaciones a su Código de Ética, lo que incluye el fraude, los robos y otras faltas e incluye en estos procedimientos el tratamiento ante situaciones de violencia y acoso en el trabajo. Por el contrario, aquellas iniciativas que únicamente abordan la violencia en el mundo del trabajo se consideran como “exclusivamente de violencia en el mundo del trabajo”.

1.a. Iniciativas según la mención del género

El C190 reconoce la especificidad de la violencia y el acoso por razones de género y los define como: “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 C190¹⁸ manifiesta que ciertos grupos pueden tener mayor riesgo y exposición, especialmente las mujeres, las personas LGBTQI+, entre otros, debido a los estereotipos de género y los patrones culturales que sustentan las jerarquías de poder entre los géneros. De esta manera, este instrumento reconoce que las mujeres y las niñas se ven desproporcionadamente afectadas por la violencia y el acoso por razones de género, en tanto se destaca la existencia de ciertas causas subyacentes y de ciertos factores de riesgo conducentes a ello, como los estereotipos de género, las formas interseccionales y múltiples de discriminación, o el abuso de las relaciones de poder basadas en el género.

Para realizar una lectura desde este enfoque, se revisaron los datos existentes desagregados por género en materia de acoso y violencia en el mercado de trabajo argentino. La evidencia local manifiesta mayor incidencia de la violencia y el acoso sobre las mujeres y las personas LGBTQI+. Según datos de la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) realizada en 2018 por el Ministerio de Producción y Trabajo, tres de cada diez personas trabajadoras sufrieron situaciones de violencia laboral,¹⁹ pero las mujeres son quienes reportan haber vivenciado en mayor proporción eventos de violencia laboral y riesgos en el entorno, lo que incluye situaciones de acoso sexual, agresiones por parte de compañeros, acoso moral y hostigamiento, entre otros. En la misma línea, la información disponible señala que la mayoría de las personas que realizan consultas en la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación por situaciones de violencia laboral son mujeres (62%) (OAVL, 2019).

Por otra parte, la encuesta elaborada por ELA y Nodos sobre experiencias de acoso laboral en mujeres e identidades feminizadas en Argentina (ELA y Nodos, 2019) expone que casi nueve de cada diez encuestadas (es decir, el 88%) declaró haber sido objeto de burla o haber recibido algún chiste, comentarios sexistas, machistas o discriminatorios en el lugar de trabajo que le generaron incomodidad. Asimismo, el 15% de las encuestadas afirmó que les solicitaron favores sexuales a cambio de un beneficio laboral –cifra que se duplica entre las encuestadas con discapacidad (33%) y entre las personas LGBTQI+ (34,7%)–, mientras que el 25% informó que recibió hostigamiento laboral por negarse a un intercambio sexual (ELA y Nodos Consultora, 2020). Otras investigaciones vinculadas con la inclusión de las personas

¹⁸ Frente a ello, el C190 establece que los Estados Miembros deberán adoptar las legislaciones y políticas necesarias que garanticen el derecho a la igualdad y no discriminación, tanto en el empleo como en la ocupación, para las trabajadoras y para las personas pertenecientes a grupos vulnerables –o en situación de vulnerabilidad– que se encuentren afectadas desproporcionadamente por la violencia y el acoso en el mundo laboral.

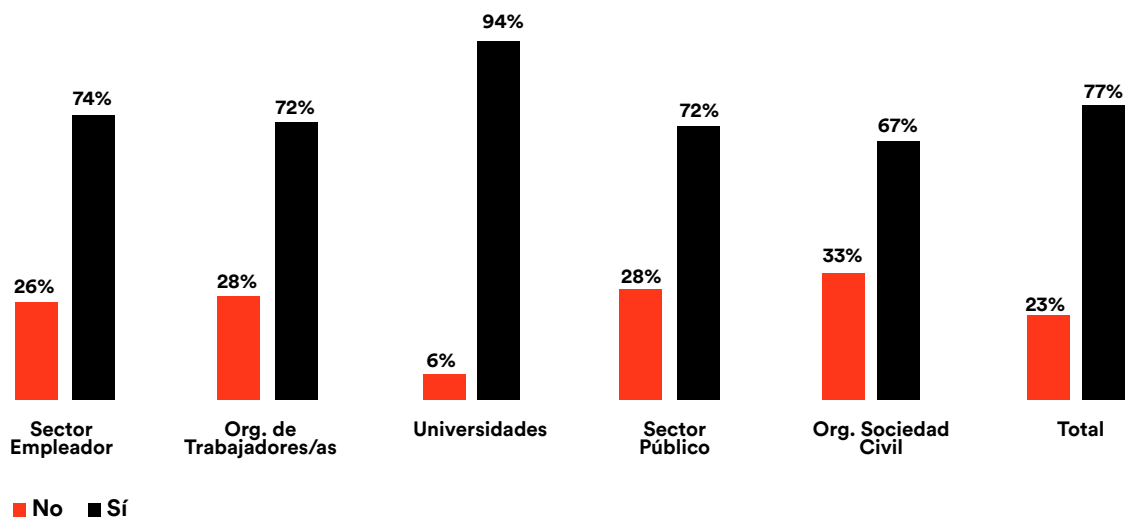
¹⁹ Este informe entiende por “violencia laboral” no solo la agresión física sufrida por las y los trabajadores, sino también la percepción de haber sufrido situaciones de presión apremiante y amenazante. Puntualmente, los aspectos indagados en esta encuesta son: las situaciones de agresión por parte de sus jefes y las amenazas de despido –solo para el universo de asalariados–, las situaciones de agresión de clientes, pacientes o público, las situaciones de agresión de sus compañeros y las situaciones de acoso sexual sufridas por todos los universos bajo estudio (ECETSS, 2018: 56).

LGBTQI+ describen la existencia de “discriminación hacia este grupo poblacional en el espacio de trabajo, evidenciado, por ejemplo, en dificultades para la inclusión laboral de personas trans y acoso hacia lesbianas, gays y bisexuales, que se ve en formatos de chistes y bromas, incluso de violencia física y verbal” (Mercado Gurrola, Dohm y Otero, 2019: 4; OIT y FALGBT, 2015).

Por su persistencia y magnitud, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo representan para las mujeres y las personas LGBTQI+ una de las principales barreras que obstaculizan su permanencia y desarrollo profesional (Sucarrat *et al.*, 2017), panorama que se complejiza cuando se interseccionan distintos ejes de opresión que ubican a los grupos específicos en situaciones de especial vulnerabilidad. Frente a esta realidad, se analizaron las iniciativas de acuerdo con la especificidad con que abordan la situación de las mujeres y de las personas LGBTQI+.

Gráfico 2. Iniciativas con mención al género por actor

Mención: Género



Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

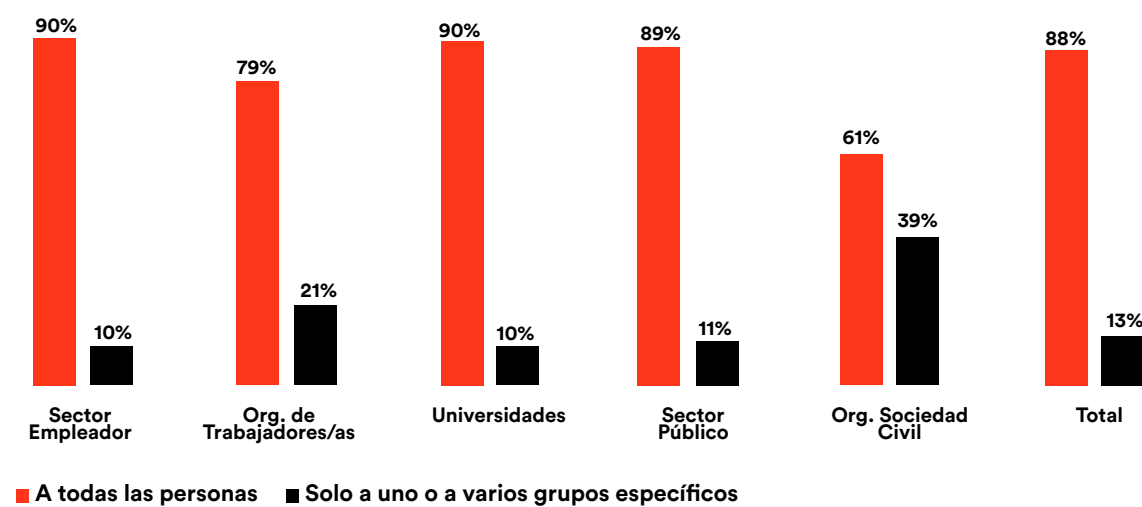
Las iniciativas promovidas por las universidades son las que en mayor proporción abordan la violencia y el acoso por razones de género: en su enorme mayoría (94%) mencionan de forma específica el concepto de *género*. El protagonismo asumido por los movimientos feministas y por los movimientos locales de mujeres probablemente explique esta difusión de la agenda de género en el ámbito académico. Por su parte, las iniciativas promovidas por el resto de los actores considerados en este estudio, aunque en menor medida, también recogen la categoría *género* en la mayoría de los casos (67% al 74%).

1.b. Iniciativas según alcance universal o específico

En lo que respecta a las personas a quienes están destinadas las iniciativas relevadas, es posible observar que la mayor parte (88%) de las acciones son de carácter universal, es decir que abarcan a todas las personas del ámbito de que se trate, en lugar de concentrarse sobre las mujeres u otros grupos.

Gráfico 3. Iniciativas según las personas destinatarias por actor

La iniciativa abarca a ...



Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

En cambio, solo un 13% de las iniciativas están focalizadas en grupos específicos, tales como mujeres, personas LGBTQI+, personas con discapacidad, migrantes, entre otros. Los sectores que registran una mayor proporción de estas experiencias son las organizaciones de la sociedad civil y las de trabajadores y trabajadoras, con un 39% y un 21% respectivamente de medidas que se enfocan sobre grupos específicos. En este sentido y como se apreciará más adelante, es importante considerar que más allá de la focalización sobre las personas alcanzadas será necesario pensar en otorgar a los procedimientos abordajes integrales con perspectiva de género e interseccional que permitan identificar el riesgo diferencial y el grado de exposición de ciertos grupos ante la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En consonancia con el criterio de considerar el universo total de las personas destinatarias, una referente de una empresa líder del mercado manifestaba durante una entrevista que:

“Nosotros no queremos distinguir cuestiones de género ni de ningún tipo de dimensión porque creemos que todas son personas que pueden ser plausibles de ser víctimas o victimarios. (...) Lo queremos posicionar como un Protocolo de actuación frente a casuística que le puede pasar a un varón, a una mujer. (...) El foco está en establecer un procedimiento de actuación frente a situaciones de violencia, no en determinar el público objetivo o una población objetivo” (Referente de Empresa líder).

En esa misma línea se expresa una representante de una Central de trabajadores y trabajadoras:

“[el protocolo que pensamos] es un modelo genérico. Nuestra organización tiene un estatuto que incorpora a todos, afiliados y no afiliados, temporal, fijo o eventual, migrantes, vulnerables sin distinción de mujeres y hombres, todos por igual” (Representante de Central de Trabajadores y Trabajadoras).

Ante este panorama, un punto interesante para destacar es que, si bien las iniciativas en gran proporción son pensadas para un universo amplio de personas destinatarias, en general ocurre que quienes principalmente las motorizan son las mujeres. En efecto, existe cierto consenso en buena parte de los testimonios, provenientes de los distintos sectores, de que el liderazgo para impulsar las iniciativas que llevan adelante las discusiones e instalan los temas en la agenda es ejercido mayormente por mujeres. A continuación, se presentan algunos testimonios que así lo expresan.

“Este protocolo se aprobó de manera unánime por la asamblea de mujeres en 2018, después se refrendó en una asamblea con los compañeros varones con lo cual para nosotras tiene absoluta legitimidad” (Representante de Organización de Trabajadores y Trabajadoras, Sector Prensa).

“Por supuesto [el impulso surgió] mayoritariamente de las mujeres, no hay duda, acompañado por un compañero, y fue un proceso que veníamos arrastrando, pero esto lo aceleró para que por lo menos la organización a nivel nacional sienta la imperiosa necesidad de generar un instrumento que canalice algo con lo que no se sabía qué hacer” (Representante de Central de Trabajadores y Trabajadoras).

“Fue un consenso entre todas las mujeres, estuvieron de acuerdo de todos los bloques, en ese sentido las mujeres, esa sororidad la sentimos y dijeron ‘presidila vos’ y todos los demás estuvieron de acuerdo” (Representante del Sector Público, Jujuy).

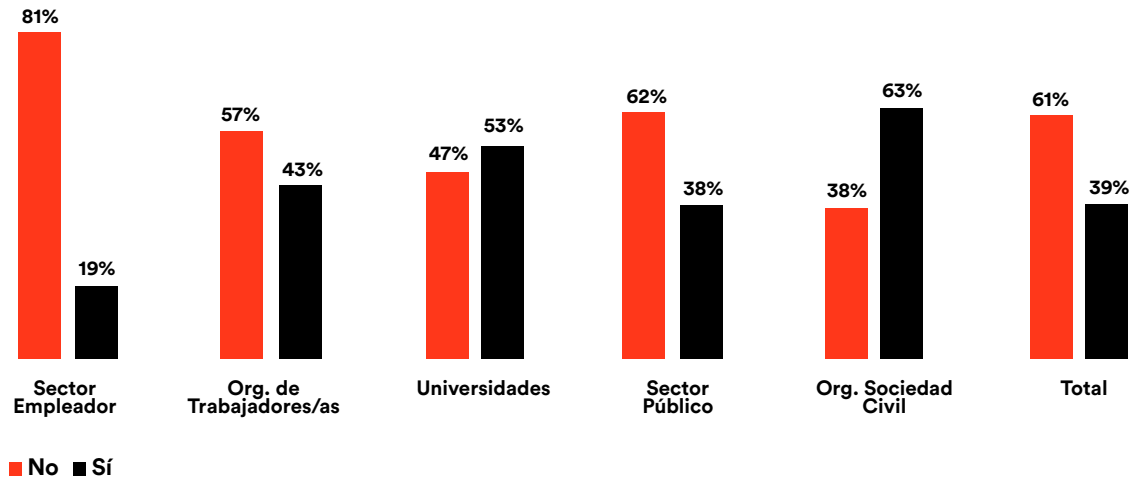
“Las docentes de los distintos claustros se han involucrado en todo este proceso. Básicamente ha sido un trabajo muy articulado y muy inteligente de las mujeres que se sientan en el Consejo Superior, que pudieron tejer una pequeña red para impulsar esto” (Representante de Universidad Pública).

1.c. Iniciativas con mención específica del colectivo de las mujeres

Del total del universo de iniciativas relevadas, las organizaciones de la sociedad civil y las universidades son quienes cuentan en mayor proporción con experiencias que mencionan específicamente a las mujeres. En este sentido, más de la mitad de las experiencias relevadas implementadas por estas instituciones (63% y 53%) mencionan a esta población específica.

Gráfico 4. **Iniciativa con mención especial a las mujeres por actor**

Mención a: Mujeres



Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

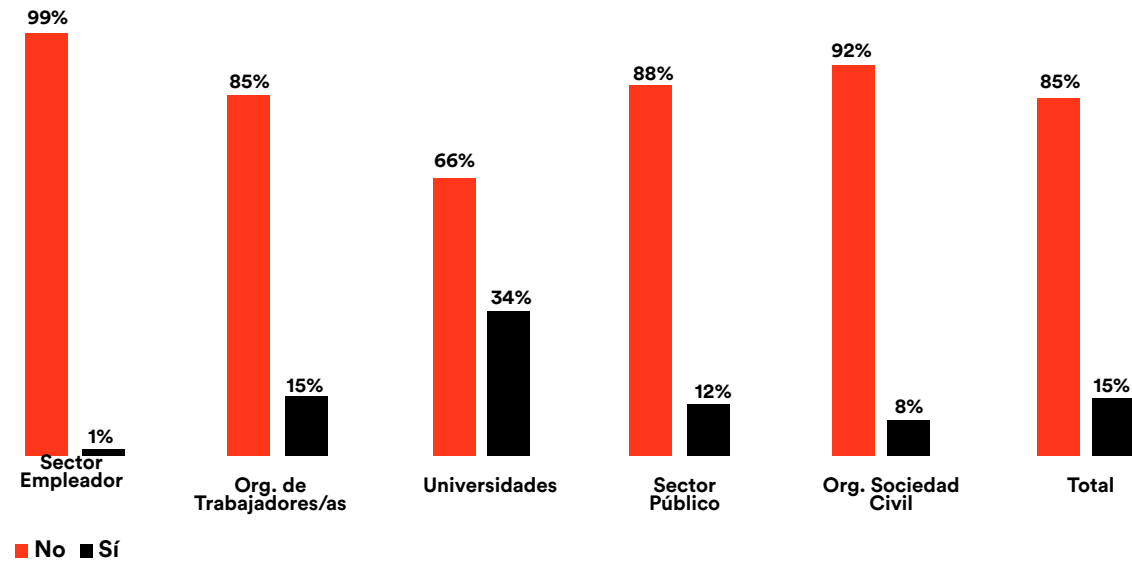
Por su parte, el 43% de las iniciativas relevadas entre las organizaciones de trabajadores y trabajadoras también mencionan a las mujeres, cifra que desciende 5 puntos porcentuales en el caso del sector público (38%). En cambio, el sector empleador es quien cuenta con la menor proporción de experiencias (19%) que aluden a las mujeres de manera explícita y, en su lugar, se refieren al colectivo de las personas trabajadoras, en línea con lo dispuesto por el C190.

1.d. Iniciativas con mención a otros grupos

Solo una pequeña porción de las experiencias impulsadas menciona de forma explícita a otros grupos poblacionales. Un 34% de las iniciativas impulsadas por las universidades, por ejemplo, aluden a otros grupos, como personas con discapacidad, personas LGBTQI+, personas migrantes, personas adultas mayores, entre otros. Pero esta cifra desciende notablemente en el caso del resto de los actores, para quienes estas experiencias no representan más del 15% al 12% –en el caso de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras y en el sector público– e incluso solo se registra un 1% de casos en el sector empleador.

Gráfico 5. Iniciativas con mención a otros grupos por actor

Mención a: Otros grupos



Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

1.e. Iniciativas por mención del tipo de violencia

Dentro del universo de las iniciativas sistematizadas, se registra cierta heterogeneidad en relación con los modos como se caracterizan y definen las manifestaciones y prácticas consideradas inaceptables, ya sea como expresiones de discriminación, o como violencia y acoso en el mundo del trabajo. Es importante recuperar este aspecto, ya que las definiciones que se adoptan impactan en los modos en que los actores significan y representan estas manifestaciones, y lo mismo ocurre con las situaciones y las acciones que se conciben como tales y los mecanismos de atención que se aplicarán.

En relación con las definiciones adoptadas sobre *las violencias*, se evidencia una marcada tendencia a no hacer alusión a modalidades específicas. Por el contrario, los términos se refieren de manera general y común a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A lo largo del relevamiento, siempre se buscó identificar las formas principales de violencia y acoso en el mundo del trabajo, es decir que se intentó aislar los conceptos según su especificidad: como violencia física, psicológica, sexual o ciberacoso (OIT, 2019), a los que se suma: la violencia económica, patrimonial y la violencia simbólica.

Tabla 4. Iniciativas por tipos de violencia mencionados por actor

Tipos de violencia	Actores					
	Sector Empleador	Org. de Trabajadores/as	Universidades	Sector Público	Org. Sociedad Civil	Total
Menciona más de 1	27,4%	35,0%	58,8%	39,8%	25,0%	40,5%
Menciona todos	0,0%	2,1%	11,4%	1,3%	0,0%	3,4%
No específica	61,1%	58,6%	29,4%	56,8%	70,8%	52,0%
Solo económica-patrimonial	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Solo física	0,5%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,2%
Solo psicológica	0,5%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,3%
Solo sexual	10,1%	3,6%	0,4%	1,3%	4,2%	3,3%
Solo simbólica	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: están resaltados en rojo oscuro los picos más pronunciados de cada actor.

Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

Sin embargo, las universidades son el único actor en el que se identifica una mayor proporción de iniciativas que mencionan a más de un tipo de violencia de forma específica (y esto ocurre en el 58,8% de casos). En cambio, entre las iniciativas del sector empleador, se alude de manera explícita a la violencia sexual en el 10,1% de las iniciativas relevadas. Posiblemente, este último comportamiento guarde alguna relación con el movimiento de reclamos vinculado a las denuncias públicas sobre acoso sexual en ámbitos laborales, que fuera desplegado masivamente bajo el lema “Mirá cómo nos ponemos”, que replica las acciones de una ola internacional iniciada por el movimiento #MeToo.²⁰ Estos acontecimientos coinciden exactamente con el momento en que se registra un pico ascendente en la promoción de iniciativas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo específicamente de este actor (cfr. con el apartado 3. *Evolución temporal de las iniciativas identificadas* del Capítulo II).

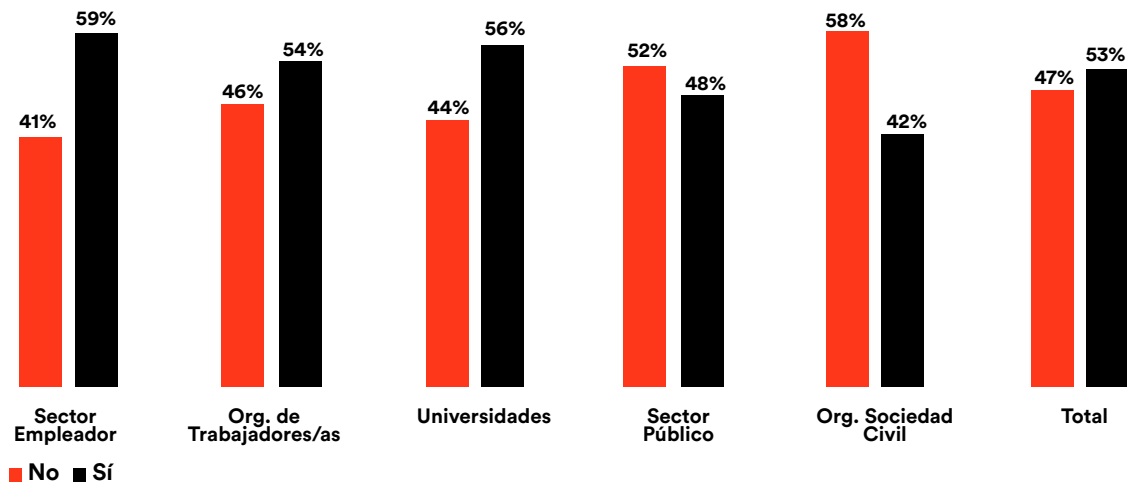
1.f. Iniciativas con mención del concepto de acoso

No todas las experiencias utilizan los conceptos de *discriminación* y *acoso* para referirse a las manifestaciones del fenómeno que se describe en este estudio. Pero sí se percibe 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*. Mientras que el sector público y las organizaciones de la sociedad civil representan el caso de los actores con menor proporción de experiencias de este tipo (48% y 42%, respectivamente).

²⁰ *Me Too* (que puede traducirse como “A mí también” o “Yo también”) fue la manera en que se identificaron en las redes sociales, especialmente en Twitter, las denuncias de miles de mujeres que contaron experiencias actuales y pasadas, acerca de distintas formas de acoso en el espacio público. Las denuncias se concentraron en las experiencias vividas en el mundo del trabajo pero también en ámbitos educativos. Entre los países de América Latina, fue notable la difusión de denuncias en México, Colombia, Perú, Chile y Argentina (Gherardi, 2020).

Gráfico 6. Iniciativas con mención al acoso según actor

Mención: Acoso



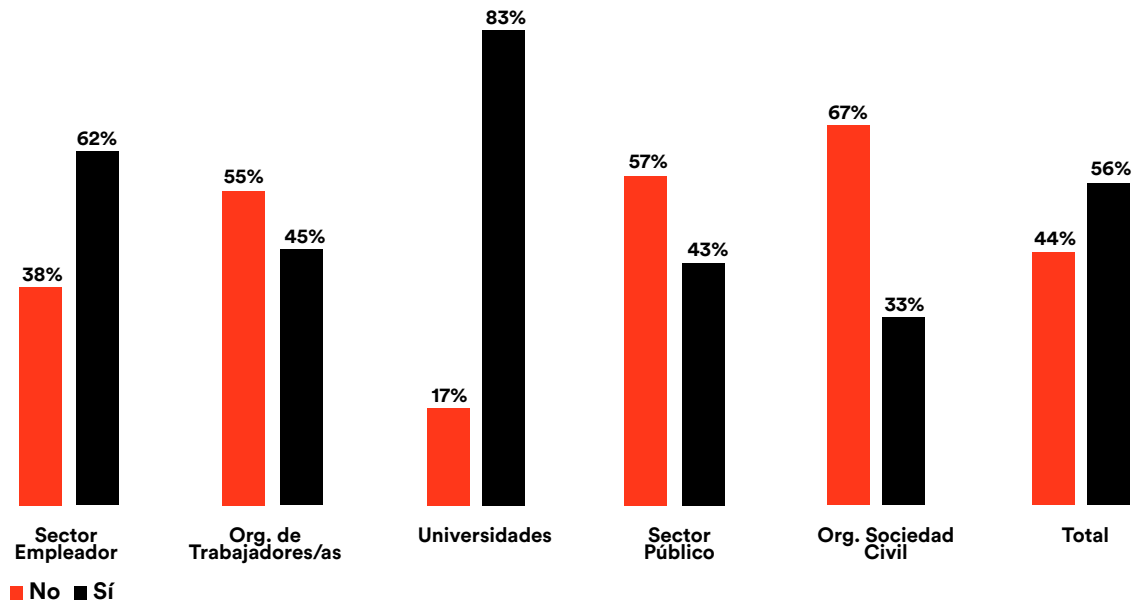
Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

1.g. Iniciativas con mención del concepto de discriminación

Las iniciativas impulsadas por las universidades son aquellas que mencionan en mayor medida el concepto de *discriminación* de manera explícita. En efecto, el 83% de las experiencias relevadas pertenecientes a este sector lo hacen. Pero también es significativa la presencia de este término en las iniciativas del sector empleador; en este caso, más de la mitad (62%) de ellas lo incluye, un porcentaje que luego disminuye para el resto de los actores estudiados. Así, cerca de la mitad (45%) de las experiencias sistematizadas para las organizaciones de trabajadores y trabajadoras lo hace, en tanto la presencia del concepto *discriminación* ocurre con el 43% de las experiencias del sector público. Por último, las organizaciones de la sociedad civil son quienes cuentan con menor proporción de iniciativas donde se adopta este término (33%).

Gráfico 7. Iniciativas que mencionan la discriminación por actor

Mención: Discriminación



Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

2. Foco de intervención

2.a. Focos de intervención por actor

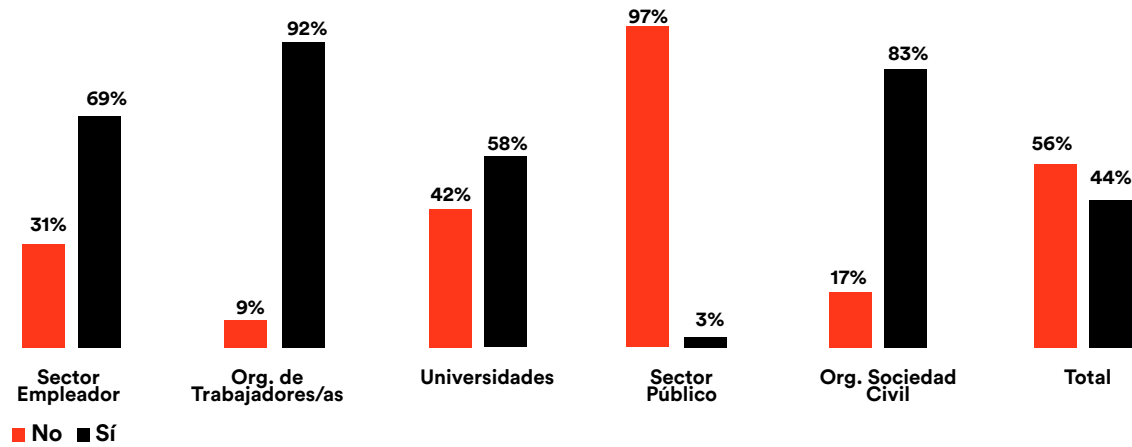
Las iniciativas relevadas tienen diferentes focos, es decir, diversos ejes de acción e implementación de sus medidas e intereses. En primer lugar, se destaca que las iniciativas provenientes del sector empleador, las universidades, las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, y las de la sociedad civil hacen hincapié en acciones de protección y prevención.²¹ En cambio, las iniciativas del sector público centran el foco principalmente en la orientación, formación y sensibilización.²²

21 Al hablar de “foco de la intervención puesto en acciones de protección y prevención”, nos referimos a aquellas medidas que definen y prohíben la violencia y el acoso. Es decir que buscan prevenir la violencia y el acoso mediante, por ejemplo, programas y medidas de prevención. O que buscan proteger a las personas respecto de su exposición a la violencia en el mundo del trabajo. Con estos fines, se pueden considerar distintas medidas de protección: información y capacitación sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores, acerca de los peligros y riesgos de la violencia y el acoso e información sobre los procedimientos de denuncia y de investigación.

22 Al hablar de “foco de la intervención puesto en acciones de orientación, formación y sensibilización”, nos referimos a aquellas medidas que comprenden orientaciones, recursos y formación dirigida a empleadores, trabajadores y autoridades competentes, y que comprenden campañas de sensibilización en torno a la temática de la violencia e incluyen campañas para fomentar lugares de trabajo seguros, libres de violencia y acoso.

Gráfico 8. Iniciativas con foco en acciones de protección y prevención según actor

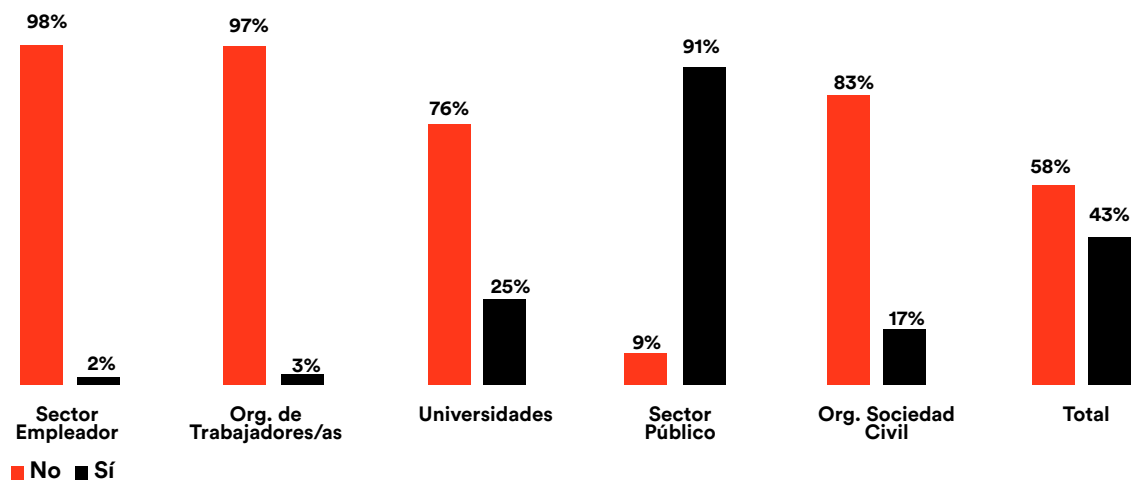
Foco de la intervención: Acciones de protección y prevención



Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

Gráfico 9. Iniciativas con foco en acciones de orientación, formación y sensibilización según actor

Foco de la intervención: Acciones de orientación, formación y sensibilización

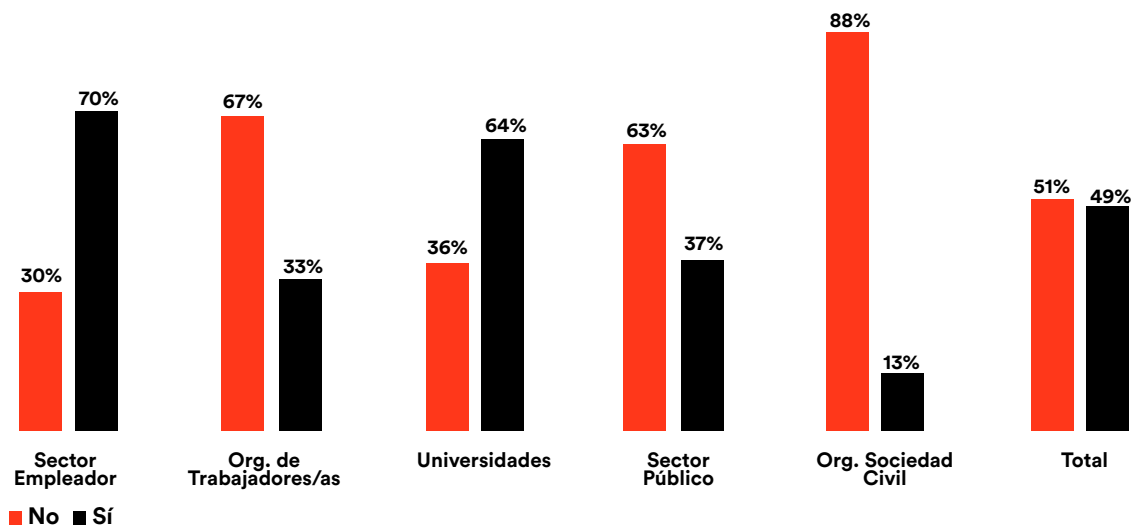


Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

En cambio, al momento de analizar aquellas acciones que están vinculadas con el control de aplicación,²³ se aprecia que tales medidas se encuentran más presentes en el sector empleador (70%) y en las universidades (64%), en tanto el fenómeno se da en menor medida en el caso de las organizaciones de los trabajadores y trabajadoras, así como en el sector público.

Gráfico 10. Iniciativas con foco en el control de aplicación, vías de recurso, reparación y asistencia según actor

Foco de intervención: Acciones de control de aplicación, vías de recursos, reparación y asistencia



Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

2.b. Focos de intervención por tipos de iniciativas

Las iniciativas se canalizan a través de distintas estrategias: la sanción de Códigos de conducta y protocolos, la creación de instituciones específicas, la incorporación de la temática en el marco de los convenios colectivos y la implementación de campañas dirigidas a las acciones de protección y prevención.

El 93,2% de los Códigos de conducta, por ejemplo, incluye acciones de protección y prevención en línea cuyo propósito es contribuir a cambiar prácticas organizacionales que durante largos años naturalizaron las conductas violentas o discriminatorias en el mundo del empleo. Por este motivo, las acciones están presentes de manera extendida a través de

23 Al hablar de “foco de la intervención puesto en acciones de control de aplicación, vías de recurso, reparación y asistencia”, se comprenden los mecanismos y procedimientos de notificación y solución de conflictos, tales como procedimientos de denuncias e investigación en el lugar de trabajo, mecanismos de solución de conflictos y juzgados o tribunales, protección contra las represalias, y asistencia (sea esta jurídica, social, médica o administrativa).

distintas estrategias de abordaje: en las instituciones (52%), en los protocolos (61%), en los convenios colectivos de trabajo (71%) y con mayor intensidad en las campañas (89%).

Por otra parte, las acciones dirigidas a la capacitación, formación y sensibilización se encuentran más vinculadas con el orden normativo regulatorio, y están presentes en el 77% de las leyes y otras normativas, y también en las estrategias de capacitación (60%).

Por último, las acciones relacionadas con el control de aplicación y la generación de recursos para la reparación y asistencia, se encuentran presentes en un 80% a 95% de los protocolos, las instituciones y los servicios de atención y contención y, en menor proporción, desde un 50% a un 60%, en el caso de las normativas, los convenios colectivos y las acciones de políticas.

Tabla 5. Tipos de iniciativas por foco de intervención según actor

Focos de intervención		Tipos de iniciativas									Total
		Capacitación/ Formación	Códigos de Conducta	Instituciones	Leyes/otras Normativas	Políticas/ Acciones	Protocolos	Convenios Colectivos	Campañas	Serv. Atención y Contención	
Acciones de Protección y Prevención	No	60,20%	6,80%	47,40%	87,60%	53,10%	38,20%	28,60%	10,50%	90,90%	55,60%
	Sí	39,80%	93,20%	52,60%	12,40%	46,90%	61,80%	71,40%	89,50%	9,10%	44,40%
Acciones de Orientación, Formación y Sensibilización	No	39,90%	95,90%	77,20%	22,60%	75,40%	77,20%	76,20%	89,50%	81,80%	57,50%
	Sí	60,10%	4,10%	22,80%	77,40%	24,60%	22,80%	23,80%	10,50%	18,20%	42,50%
Acciones de Control de Aplicación, Vías de Recursos, Reparación y Asistencia	No	93,50%	32,40%	18,40%	48,40%	42,30%	5,70%	47,60%	100,00%	15,20%	50,90%
	Sí	6,50%	67,60%	81,60%	51,60%	57,70%	94,30%	52,40%	0,00%	84,80%	49,10%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

3. El sector empleador: diferencias según rama o actividad y estructura

Al observar con mayor grado de detalle el conjunto de las iniciativas relevadas, prestando específicamente atención al sector empleador, tanto en su manifestación privada, mediante empresas grandes, medianas y pequeñas, como en su manifestación como sector público, en instituciones y organismos, es posible resaltar algunos puntos interesantes.

3.a. Diferencias según actividad principal

Las experiencias relevadas del sector empleador representan a una diversidad de sectores y actividades que pueden agruparse en tres grandes grupos: a) comercio/servicios, b) industria/construcción y c) actividades primarias/electricidad, gas y agua.

A partir de la lectura de los datos, se observa que en los tres sectores y actividades descritos se presenta un mayor grado de desarrollo en el caso de los Códigos de conducta si se los compara con otras estrategias. En particular, en el sector de industria/construcción estos códigos representan casi la mitad de las experiencias (46,5%), mientras en las actividades primarias corresponden al 40% y, en el comercio y servicio, casi un tercio (27,6%).

El sector de la industria revela, en cambio, un avance en materia de políticas y acciones (27,9%) para abordar las manifestaciones de violencia y acoso, un tipo de medidas que tiene menor presencia en otros sectores. El sector del comercio y servicios se destaca, en términos relativos, por la elaboración de protocolos (16,3%). En tanto, en todo lo que respecta a las estrategias de capacitación y formación se distingue un menor avance comparativo en la industria y la construcción (2,3%), si bien el resto de los sectores tampoco han desarrollado en este sentido experiencias significativas.

Tabla 6. Tipo de iniciativa por sector de actividad

Tipo de iniciativa	Sector de actividad			Total
	Comercio/ Servicios	Industria/ Construcción	Actividades Primarias/ Electricidad, Gas y Agua	
Capacitación/Formación	10,6%	2,3%	12,0%	8,5%
Códigos de Conducta	27,6%	46,5%	40,0%	33,5%
Instituciones	8,9%	4,7%	12,0%	8,5%
Leyes y otras Normativas	7,3%	0,0%	0,0%	5,0%
Políticas/Acciones	17,9%	27,9%	12,0%	19,0%
Protocolos	16,3%	2,3%	8,0%	12,0%
Campañas	0,8%	0,0%	4,0%	1,0%
Servicios de Atención y Contención	10,6%	16,3%	12,0%	12,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

Los datos relevados también sugieren que es el sector de comercio y servicios aquel que impulsó de manera más temprana alguna iniciativa orientada a abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (en el período comprendido entre 2010 y 2013) si bien no fue hasta 2017 cuando comenzó a hacerse más extendido este tipo de estrategias en todos los sectores de actividad.

Tabla 7. Evolución temporal de las iniciativas por sector de actividad

Año	Sector de actividad				Total
	Comercio/ Servicios	Industria/ Construcción	Actividades Primarias/ Gas y Agua	Electricidad,	
2010	0,90%	0,00%	0,00%	0,00%	0,60%
2012	0,90%	0,00%	0,00%	0,00%	0,60%
2013	3,70%	0,00%	0,00%	0,00%	2,40%
2014	0,00%	3,10%	0,00%	0,00%	0,60%
2015	4,60%	9,40%	0,00%	0,00%	4,80%
2016	6,50%	6,30%	11,10%	0,00%	6,60%
2017	11,10%	12,50%	22,20%	0,00%	12,00%
2018	27,80%	40,60%	44,40%	0,00%	33,50%
2019	35,20%	21,90%	16,70%	0,00%	28,70%
2020	9,30%	6,30%	5,60%	0,00%	10,20%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

Este desarrollo más tardío que se distingue en los sectores de la industria/construcción y de las actividades primarias/electricidad, gas y agua podría estar vinculado con una mayor dificultad para instalar la temática en ámbitos fuertemente masculinizados.²⁴ En efecto, algunos testimonios dan cuenta de estas dificultades:

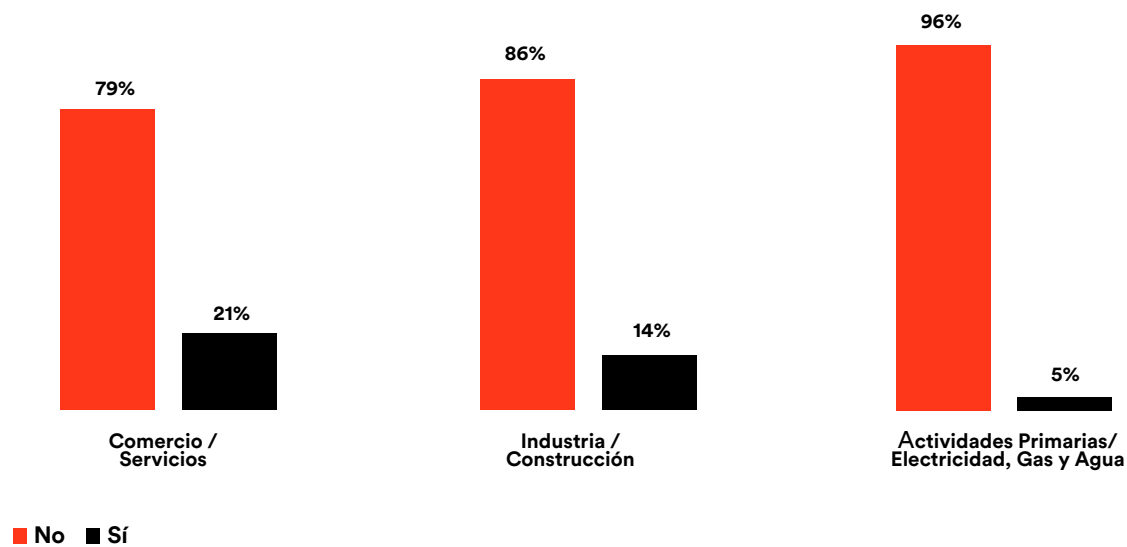
“... es más difícil *‘mover este tema’* en las industrias más masculinizadas, como el petróleo, en tanto que, si bien allí coexisten casos de violencia laboral, *‘como ocurre entre varones, a nadie le importa’* (Representante de Consultora especializada).

El sector comercio/servicios es el que cuenta con mayor proporción de iniciativas (21%) que mencionan a las mujeres específicamente dentro del universo de destinatarios. Por el contrario, esta mención solo aparece en el 14% de las experiencias de la industria/construcción y se reduce a un 5% en las actividades primarias/electricidad, gas y agua.

²⁴ Datos provistos por el Ministerio de Trabajo (2018) evidencian que la industria, la construcción y las actividades primarias/electricidad, gas y agua son sectores especialmente masculinizados, en comparación al sector comercio/servicios. Este último representa el sector económico con mayor cantidad de mujeres ocupadas. Más detalles en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/genero/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf

Gráfico 11. Iniciativas por sector y por mención de mujeres

Mención: Mujeres



Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

Otro punto a mencionar radica en que el 60% del total de las iniciativas del sector empleador no hace ninguna alusión a los tipos específicos de violencias. Incluso, en el caso del sector de actividad comercio/servicio, este porcentaje asciende al 70,5% de la totalidad de sus iniciativas. En contraposición, en los otros dos sectores de actividad, se distingue una mayor proporción de experiencias que mencionan a más de un tipo de violencia de manera más específica. También es importante destacar el peso propio de las iniciativas que solo nombran de forma explícita la *violencia sexual* en estos dos sectores: en este caso, el 11,6% se da en la industria/construcción y el 27,3%, en actividades primarias/electricidad, gas y agua.

Tabla 8. Iniciativas por sector de actividad y por referencia al tipo de violencia

Tipos de violencia	Sector de actividad			Total
	Comercio/ Servicios	Industria/ Construcción	Actividades Primarias/ Electricidad, Gas y Agua	
Menciona más de 1	23,0%	39,5%	36,4%	28,6%
No específica	70,5%	48,8%	27,3%	60,2%
Solo física	0,0%	0,0%	4,5%	0,5%
Solo psicológica	0,0%	0,0%	4,5%	0,5%
Solo sexual	6,6%	11,6%	27,3%	9,7%
Solo simbólica	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

Como síntesis, es posible argumentar que los datos manifiestan ciertas diferencias respecto del abordaje de la violencia y el acoso laboral según los diferentes segmentos de actividad que conforman al sector empleador. Por un lado, se observan divergencias concernientes al tipo de iniciativas que desarrollan: por ejemplo, todos los sectores impulsan experiencias mayormente vinculadas con regulaciones por medio de Códigos de conducta, de ética o de convivencia, mientras que el sector del comercio y servicios presenta un grado más avanzado en el abordaje mediante el desarrollo de protocolos.

Por otro lado, también se distingue cierta disparidad en relación con la temporalidad de las iniciativas y con sus enfoques, ya que el sector del comercio y servicios, por ejemplo, muestra un impulso de experiencias ligeramente más temprano y un abordaje menos específico acerca de los tipos de violencia contemplados.

Síntesis de los principales hallazgos del Capítulo III

- La mayor parte de las iniciativas relevadas son universales, es decir que abarcan a todas las personas del ámbito que se trate. Solo un 13% de las iniciativas relevadas están focalizadas exclusivamente en grupos específicos, tales como mujeres, personas LGBTQI+ , personas con discapacidad o migrantes, entre otros.
- 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 principalmente las motorizan.
- La categoría *género* es identificada en la mayoría de las iniciativas 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* en las iniciativas, 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*;
 - las universidades incluyen el concepto *discriminación* en el 83% de sus iniciativas, en tanto el sector empleador lo hace en el 62% de las experiencias.
- Las iniciativas relevadas tienen diferentes focos 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 además un avance significativo en la aplicación de Protocolos de actuación y un impulso más temprano de sus iniciativas. Este gesto es destacable en un sector de la economía caracterizado por la alta presencia de mujeres.

Capítulo IV. Foco en las provincias de Buenos Aires, Jujuy y Salta

El presente estudio analiza experiencias e iniciativas de alcance nacional, pero también ha puesto el foco en tres provincias que resultan de particular interés para la Iniciativa Spotlight. Por esta razón, en esta sección se despliega un ejercicio de análisis más focalizado sobre las provincias de Buenos Aires, Jujuy y Salta, lo que permite trazar algunas semejanzas o especificidades entre los territorios. De una manera similar al análisis agregado que se compartió en las secciones anteriores, en esta sección se analiza, en primer lugar, la evolución temporal de las iniciativas seleccionadas, luego se releva en qué medida las acciones implementadas contemplan la violencia y el acoso por razones de género de manera específica y, finalmente, se describe su aplicación en función de distintas manifestaciones de violencias de una manera diferenciada.

1. Evolución temporal de las iniciativas por ámbito nacional y provincias seleccionadas

En principio se aprecia que de las tres provincias analizadas, Buenos Aires se constituye como la que más tempranamente comenzó a trabajar en el desarrollo de instrumentos e iniciativas de diversa naturaleza para abordar las violencias y el acoso en el mundo del trabajo. Las provincias de Salta y Jujuy, por otra parte, presentan un desarrollo levemente más demorado, que se consolidó a partir de 2019, probablemente debido a situaciones tanto de coyuntura nacional como local.

Tabla 9. Evolución temporal de las iniciativas por ámbito nacional y provincias seleccionadas

Año	Ámbito de aplicación				
	Nacional	BA	Jujuy	Salta	Total
2009	1,7%	1,9%	0,0%	2,3%	1,7%
2010	2,0%	1,4%	0,0%	0,0%	1,6%
2011	2,0%	0,9%	0,0%	3,4%	1,8%
2012	2,3%	1,9%	0,0%	2,3%	2,1%
2013	2,5%	0,9%	5,3%	5,7%	2,6%
2014	4,8%	6,0%	0,0%	9,2%	5,3%
2015	4,8%	4,6%	2,6%	3,4%	4,6%
2016	8,0%	9,3%	2,6%	10,3%	8,3%
2017	12,2%	11,6%	2,6%	5,7%	11,1%
2018	15,2%	20,8%	5,3%	13,8%	16,0%
2019	30,4%	20,4%	34,3%	26,4%	27,9%
2020	14,0%	20,4%	47,4%	17,2%	17,1%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

Si se observa en detalle la provincia de Salta, se aprecia que esta presenta hacia 2019 una mayor concentración de iniciativas (26,4%), de casi el doble de casos en comparación con el año anterior. Este incremento podría vincularse con varias cuestiones. Por un lado, podría relacionarse con la declaración de la Emergencia Pública en Materia Social por Violencia de Género en todo el territorio de la Provincia de Salta, ocurrida el 8 de septiembre de 2014, mediante el Decreto N° 2654/14; mismo año en que se crea el Observatorio de Violencia contra las Mujeres (por la Ley N° 7863). Por otro lado, se destaca la sanción de la Ley N° 27.499 (Ley Micaela) sancionada en 2018, a la cual la provincia de Salta adhiere mediante la Ley N° 8139 (2019).²⁵

En este sentido –y ante los eventos considerados– se observa que muchas de las iniciativas llevadas a cabo en ese año buscan promover el tratamiento de la violencia de género mediante la sensibilización y la concientización. Paralelamente, en mayo de 2019 se pone en marcha la implementación de la Iniciativa Spotlight²⁶ en todo el territorio de la provincia, lo que genera un interés muy significativo entre los diversos actores sociales y políticos.

En este contexto, el gobierno provincial, en alianza con organismos internacionales, empezó a generar acciones y desplegar financiamiento para desarrollar estrategias tendientes a promover horizontes de igualdad para las mujeres, y para prevenir y erradicar la violencia de género.

En el caso de Jujuy, también se observa una mayor cantidad de iniciativas desde 2019 en adelante. Este comportamiento quizá se encuentre motivado en gran medida por el activismo y el movimiento de mujeres y también por el inicio del trabajo con la Iniciativa Spotlight en la provincia. De este modo se dinamizó la agenda de la violencia por razones de género en el ámbito público.

Es importante reconocer el tratamiento y la sanción de algunas normativas locales que impulsaron a las organizaciones a implementar acciones en relación con la temática. Por ejemplo, la sanción en septiembre de 2019 de la Ley N° 6140 para adherir a la Ley Micaela y la creación del Consejo Provincial de la Mujer e Igualdad de Género, que posee rango ministerial. Además, en octubre de 2020 se promulga la Ley N° 6185 que crea el Comité Interinstitucional Permanente de Actuación ante la Desaparición y Extravío de Mujeres y Niñas o Personas de la Diversidad. Sin pasar por alto que, durante el 2020 y mediante la Ley N° 6186 “Ley Lara”, Jujuy se declara en Emergencia Pública en materia de Violencia de Género.²⁷

En los años previos a los picos de mayor despliegue de iniciativas, es interesante mencionar que específicamente durante 2014 Salta registra una pequeña diferencia porcentual respecto del resto de las provincias. Este fenómeno podría estar asociado con la declaración de la “Emergencia Pública en Materia Social por Violencia de Género en todo el territorio de la Provincia de Salta por el término de dos (2) años a través del Decreto N° 2654/14”, una medida que otorgó una importante visibilidad al tema en la agenda social y política. Posteriormente, se sancionó la Ley N° 7857 cuyo principal objetivo consiste en erradicar el fenómeno de la violencia por razones de género a lo largo de toda la provincia.

²⁵ La denominada Ley Micaela establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en los tres poderes del Estado.

²⁶ Para más detalles, véase

<https://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/presscenter/pressreleases/2019/SpotlightSalta.html>

²⁷ Esta medida se llevó adelante con adhesión del Poder Judicial provincial, a través de la Acordada 114, que permitió habilitar los seis Juzgados de Violencia de Género de la provincia.

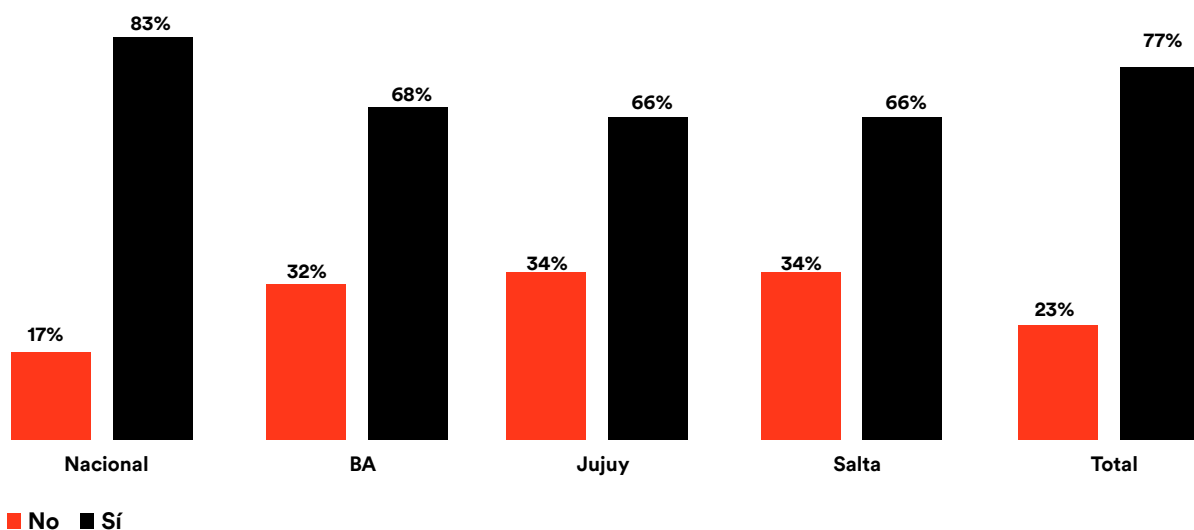
La provincia de Buenos Aires, por otra parte, ha demostrado avances fundamentales en materia normativa. De manera temprana, suscribió a la Ley N° 26.485 bajo la Ley provincial N° 14.407 de 2012,²⁸ en la que además se declara la emergencia pública por violencia de género. También es notable la Ley de Violencia Laboral N° 13.168 sancionada en 2004²⁹ (y actualizada por las Leyes N° 14.040 y N° 15.118), que establece la prohibición del ejercicio de la violencia laboral en el ámbito de los tres poderes del Estado provincial, los entes autárquicos y descentralizados y los municipios. En 2017, se sanciona la Ley N° 14.893,³⁰ que reglamenta la “licencia para mujeres víctimas de violencia”, y está destinada a todas las trabajadoras de la Administración pública y de sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria.

2. Iniciativas por mención al género con foco en las provincias

La mayoría de las iniciativas incluye una referencia expresa al concepto de *género*. A nivel provincial, entre el 66% y el 68% de las iniciativas relevadas incluyen una referencia a esa categoría, mientras que dicha proporción asciende a un 83% en el caso de las iniciativas de nivel nacional. En línea con lo dispuesto por el C190 de la OIT, si bien muchas de las iniciativas existentes buscan generar mecanismos de protección respecto de la totalidad de las personas trabajadoras, lo evidente es que reconocen la especificidad que asumen las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo debido a razones de género. Por lo tanto, la categoría *género* se encuentra presente en la mayoría de las iniciativas identificadas y representa un denominador común de los diferentes niveles de análisis, tanto regional como por tipo de actor.

Gráfico 12. Iniciativas con mención al género por ámbito nacional y provincias seleccionadas

Mención: Género



Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

28 Véase: <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/ley/2012/14407/11426>

29 Véase: <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/ley/2004/13168/3698#>

30 Véase: <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/ley/2017/14893/2514#>

3. Iniciativas por mención al tipo de violencia con foco en las provincias

A grandes rasgos, las iniciativas se distribuyen entre aquellas que aluden de manera general, sin realizar especificaciones sobre tipos de violencia alcanzada, y aquellas otras iniciativas que mencionan más de un tipo de violencia (aunque no necesariamente a todas). En Salta, un 83% de las experiencias aluden a la *violencia* y al *acoso* de manera general. En tanto, las experiencias relevadas en la provincia de Jujuy representan a la mayor proporción de iniciativas que mencionan a más de un tipo de violencia (esto ocurre en el 65,9% de los casos).

Tabla 10. Iniciativas por mención a tipos de violencia según ámbito nacional y provincias seleccionadas

Tipos de violencia	Ámbito de aplicación				
	Nacional	BA	Jujuy	Salta	Total
Menciona más de 1	44,8%	33,2%	65,9%	16,7%	40,5%
Menciona todas	4,7%	1,4%	2,4%	0,0%	3,4%
No específica	45,9%	61,4%	26,8%	83,3%	52,0%
Solo económica-patrimonial	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,1%
Solo física	0,2%	0,0%	2,4%	0,0%	0,2%
Solo psicológica	0,2%	0,5%	2,4%	0,0%	0,3%
Solo sexual	4,1%	3,2%	0,0%	0,0%	3,3%
Solo simbólica	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

Entre los desafíos existentes en las tres provincias relevadas en profundidad, se identifica la necesidad de desarrollar un abordaje orientado a la atención de personas o grupos, que, por sus pertenencias identitarias, se encuentran atravesadas por múltiples discriminaciones. Además, en la formulación de las iniciativas relevadas, no se han podido encontrar referencias a otros grupos que podrían requerir políticas o medidas especiales de protección, como las personas con discapacidad o las poblaciones indígenas. Si bien la evidencia empírica sobre la mayor exposición de muchos de estos colectivos a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es escasa (ELA y Nodos Consultora, 2020), también es cierto que el mayor nivel de informalidad y exclusión del mercado de empleo puede explicar su invisibilización ante la necesidad de contemplar estrategias focalizadas para brindarles protección.

A partir del análisis realizado, es posible concluir que si bien se han registrado logros relevantes en los últimos años, todavía existen caminos por recorrer que permitan incluir una mirada interseccional en el diseño e implementación de las herramientas hasta aquí revisadas.

Síntesis de los principales hallazgos del Capítulo IV

- 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 un denominador común de los diferentes niveles de análisis, tanto a nivel regional como por tipo de actor.
 - En la formulación de las iniciativas se han identificado abordajes universales para todas las personas.
 - Entre los desafíos existentes en las tres provincias estudiadas, se encuentra la necesidad de desarrollar abordajes integrales que puedan cubrir y dar protección a ciertos grupos y personas de mayor exposición que, por sus pertenencias identitarias, se encuentran atravesadas por múltiples discriminaciones.
-

Capítulo V. Otros abordajes tangenciales de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Mientras se desarrollan e implementan iniciativas con abordaje en violencia y acoso en el mundo del trabajo, algunas de los actores y organizaciones contempladas en este estudio también han desplegado medidas y acciones que buscan revertir y dar respuesta a situaciones de discriminación y desigualdad estructural en el mundo del trabajo. Estas iniciativas buscan superar las barreras organizacionales y sociales, que impiden a ciertas poblaciones históricamente vulnerabilizadas tanto acceder, como permanecer y desarrollarse laboralmente en igualdad de oportunidades y trato. De este modo, tanto actores como instituciones buscan contribuir activamente para erradicar aquellas problemáticas estructurales sobre las que se funda y sostiene la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo en Argentina.

Entre los casos más emblemáticos se destacan las políticas de acción afirmativa directas que proponen diversificar la composición de las personas que forman parte de una organización, especialmente en poblaciones históricamente discriminadas³¹ y subrepresentadas (Rodríguez Gustá, 2008). Este es el caso de las políticas públicas de cupo laboral travesti-trans,³² que constituyen un instrumento recientemente incorporado mediante el Decreto N° 721/2020 para la Administración pública nacional. Esta medida busca revertir la discriminación estructural de la que es objeto de manera persistente esta población y que lleva a sus integrantes a la exclusión del empleo formal.

En una línea similar, en 2015 se sancionó en la provincia de Buenos Aires la Ley N° 14.783 de Cupo Laboral Travesti Trans “Amancay Diana Sacayán” (que luego fuera reglamentada en 2019). Con la misma intención, el Banco de la Nación Argentina mediante un acuerdo con la Asociación La Bancaria, establece desde agosto de 2020 que al menos el 1% de la plantilla laboral debe ser ocupado por personas trans. Asimismo, la Universidad Nacional de Rosario dispuso mediante la Resolución N° 783/2020 establecer el Cupo Laboral Travesti Trans “Alejandra González” sobre un 5% del total de los ingresos laborales no docentes y no inferior a tres personas trans sobre el total anual de los ingresantes.

Por otro lado, existen iniciativas que buscan promover estrategias de empleo y reinserción en el mercado de trabajo para mujeres en contextos de violencia doméstica. Se registraron experiencias de este tipo en las provincias de Buenos Aires y de Salta, que han surgido de la articulación y el trabajo sinérgico entre diferentes actores: grandes empresas (generalmente, comerciales y de capital humano), organizaciones de la sociedad civil, agencias del Estado y organismos internacionales. Estas iniciativas incluyen el ofrecimiento de oportunidades concretas de empleo³³ destinadas a mujeres en situación de violencia por razones de género durante un período acotado de tiempo y adaptable a las necesidades y especificidades de cada caso y contexto.

31 Según un estudio editado por el Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2017), solo el 9% de las mujeres travestis y trans residentes en CABA que fueron encuestadas se encuentran insertas en el mercado formal de trabajo, mientras el 88% declaró nunca haber tenido un empleo formal con posterioridad a haber asumido su identidad de género autopercibida. La mitad (51,5%) de ellas nunca accedió a un trabajo formal o informal, y casi el 70% de las mujeres travestis y trans nunca asistió a una entrevista laboral (MPD CABA, 2017).

32 El término trans* funciona, de acuerdo con el académico Blas Radi (2016), como un “término paraguas” para incluir a las identidades trans, trans-, transgénero, transexual y travesti, términos que no son ni equivalentes ni intercambiables. En este sentido, el asterisco funciona como una marca escritural de una diversidad irreductible.

33 También existen dentro de este tipo de iniciativas programas de acompañamiento y asesoramiento para la obtención de empleo, como talleres sobre elaboración de currículum vitae y redacción de cartas de presentación, imagen personal, preparación para el proceso de entrevistas y uso de herramientas tecnológicas para el trabajo, entre otras acciones.

Otras experiencias identificadas tratan el tema de la edad como motivo de discriminación, aunque también contemplan a las mujeres en situación de violencia, a migrantes y a personas con discapacidad. Estas últimas iniciativas tienen por finalidad aumentar la empleabilidad de las personas mayores de 45 años que se hayan encontrado fuera del mercado de trabajo por un período prolongado de tiempo. De modo similar, se ha registrado una iniciativa que promueve la inclusión laboral de mujeres (atendiendo especialmente a aquellas que atraviesan una situación de violencia doméstica, sufren discapacidad, son mayores de 50 años sin empleo, entre otras), a partir de promover que las personas se asocien y reciban capacitaciones con la finalidad de acompañarlas en la constitución de una empresa social que ofrezca servicios tanto a instituciones públicas como privadas. Finalmente, se han identificado iniciativas destinadas a incentivar la inclusión laboral de personas pertenecientes a sectores en situación de vulnerabilidad socioeducativa, mediante el ofrecimiento y dictado de talleres de oficios.

Este relevamiento ha permitido hallar iniciativas que tienen por finalidad promover ambientes laborales más inclusivos y equitativos, promoviendo la consolidación de culturas organizacionales signadas por la inclusión de la diversidad y el respeto entre las personas. Para ello, se desarrollan capacitaciones y talleres de sensibilización destinados generalmente a empresas, con el fin de tratar temáticas diversas, como los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres; las nuevas masculinidades; los estereotipos de género; ciertos sesgos inconscientes; la corresponsabilidad en los cuidados; la gestión de la diversidad en las organizaciones; la detección y actuación frente a casos de violencia doméstica; y la discapacidad, entre otras.

Este tipo de iniciativas también suelen contar con el apoyo y acompañamiento de consultoras especializadas en género y diversidad o con la guía y coordinación de agencias de gobierno abocadas al tratamiento específico de estas problemáticas (como el INAM, hoy MMGyD y el INADI). Con la misma finalidad preventiva, también se han identificado campañas audiovisuales que buscan prevenir situaciones de violencia contra las mujeres y difundir los canales de denuncia y contención dirigidos a la población en general. En la mayoría de los casos, las campañas fueron llevadas a cabo por organizaciones de la sociedad civil con el apoyo de agencias internacionales de las Naciones Unidas o de organismos del Estado especializados en la materia. Tales experiencias son un claro ejemplo del potencial que posee el mundo del trabajo para impulsar medidas que promuevan la autonomía económica de las mujeres y las personas travesti-trans, que contribuyan a la interrupción de los círculos de la violencia y que colaboren con la construcción de un mundo laboral que garantice igualdad de oportunidades y trato para todas las personas.

Síntesis de los principales hallazgos del Capítulo V

- Las experiencias relevadas en este estudio demuestran que en el mundo del trabajo se despliega 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 para mujeres en situación de violencia doméstica y personas trans, y experiencias de participación y desarrollo profesional orientadas a mayores de 50 años, personas en situación socioeconómica desfavorecida y personas con discapacidad.
- Estos casos testigo permiten visibilizar el enorme repertorio de acciones posibles con el que cuenta el mundo del trabajo para contribuir a erradicar las distintas formas de las violencias. Estas buenas prácticas pueden nutrir e inspirar futuras intervenciones en la temática.

Capítulo VI.

Nuevos escenarios ¿nuevas estrategias?

1. Nuevas formas de expresión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en entornos digitales

El término “ciberacoso” se utiliza para describir conductas agresivas que se manifiestan a través de las tecnologías de la información y de la comunicación, y puede incluir imágenes, *videoclips*, correos electrónicos o sitios de redes sociales, entre otros (OIT, 2020e). El ciberacoso incluye “el hostigamiento virtual, intencional y continuo contra un individuo o grupo, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los *websites*”. El carácter reiterado de los actos de ciberacoso es difícil de determinar, ya que, por ejemplo, mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) las personas pueden acceder repetidamente al contenido agresivo que se ha publicado en línea en una sola ocasión.

Otra cuestión que es necesario advertir es que en el ciberacoso el “sentido ascendente” de la violencia puede presentarse en mayor medida frente a otras expresiones de violencia o acoso. Es decir, tanto supervisores, como directivos y hasta los empleadores pueden ser víctimas de ciberacoso a través de las TIC, por parte de personas o grupos de personas que les rinden cuentas o que dependen de ellos y ellas, precisamente porque estos medios facilitan las conductas anónimas. Las redes sociales pueden, por ejemplo, ofrecer “nuevos escenarios para hostigar, humillar o amenazar” y ello coincide con que el ciberacoso puede servir a los perpetradores de “medio alternativo” para conseguir sus fines (OIT, 2020e).

El artículo 3º del C190 describe a la violencia y el acoso como aquellas conductas que “ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo” y considera a las manifestaciones que se dan “en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC)”. Esto implica que el uso de las TIC para comportarse de manera inaceptable se encuentra incluido entre las disposiciones contempladas en el C190 siempre que se trate de “comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo”. Las definiciones que generalmente ha adoptado la literatura entienden al ciberacoso con los mismos elementos fundantes señalados para el acoso practicado a través de otras formas. Sin embargo, el uso de las TIC puede alterar algunas características e implicaciones esenciales del acoso tradicional y de esa manera adquirir características específicas. Son escasas las disposiciones legales que se ocupan del ciberacoso en el mundo, ya que se trata de un fenómeno relativamente nuevo (OIT, 2020e). Una abogada especializada en Derecho informático, consultada específicamente durante el desarrollo de esta investigación, manifiesta que:

“Lo único que existe es la 26.485 como ley marco que establece las modalidades de violencia machista y que obliga al Estado argentino a tomar medidas proactivas en función de propiciar vías libres de violencia machista hacia las mujeres... motiva a tomar denuncias e investigar el caso. Pero el problema es que, nuevamente... contempla a la violencia digital ni telemática como tipo y modalidad, entonces esas denuncias terminan englobadas en otras modalidades de violencia, como suele ser la psicológica. Esto deja entonces un sinnúmero de cifras por fuera” (Abogada en Derecho informático).

Por otra parte, una de las características propias del ciberacoso es la “ubicuidad”, es decir, la omnipresencia del agresor, entendida como el mensaje acosador disponible en todo lugar y todo el tiempo, **“todos los días el agresor tiene acceso directo a las víctimas, lo que amplía su situación y sensación de desprotección”** (Abogada especializada en Derecho informático).

Si bien se trata de un fenómeno relativamente nuevo, en el marco de esta investigación hemos identificado algunos testimonios de personas entrevistadas que dan cuenta de la presencia e inclusión del ciberacoso como parte de los abordajes ideados por las diversas iniciativas que han sido relevadas:

“... [El protocolo] hace una mención especial al ciberacoso y comprende todos los hechos de violencia protagonizados por los miembros del Banco” (Referente de Banco Público).

“ ... [La creación de la coordinación] alcanza a todas las relaciones laborales, cualquiera sea su modalidad (...) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, en el marco de las comunicaciones que están relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de la tecnologías de la información y de la comunicación; en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre domicilio y lugar de trabajo” (Representante de Organismo Público, Jujuy).

“El acoso virtual está contemplado en el Protocolo, así como también se ha realizado recientemente un ciclo de charlas virtuales sobre esta temática específica. La Universidad cuenta con expertos en la materia” (Representante de Universidad Privada, Buenos Aires).

En relación con la especificidad del entorno virtual, aparecen nuevos instrumentos que comienzan a ser considerados como pruebas suficientes para encausar un proceso de consulta y denuncia. Según los testimonios, algunas iniciativas contemplan en sus procedimientos sancionatorios los mensajes aparecidos en las redes sociales, como confirmaciones testimoniales de situaciones de ciberviolencia.

“Lo que se hace es un sumario administrativo con audiencias y testigos y recopilación de documentación y prueba, que incluye mensajes por redes sociales” (Representante de Universidad Privada, Salta).

Por último y vinculado con las medidas destinadas a atender estas modalidades de violencia, se pone a disposición la digitalización de los canales de denuncia sobre estas conductas, sus garantías de confidencialidad y privacidad, y algunas medidas protectivas frente a las nuevas modalidades de empleo, como es el caso del teletrabajo.

“Redactamos un Anexo en el que se elaboraron pautas que detallan de manera clara y sencilla cómo iniciar o presentar una denuncia y acceder al asesoramiento que brinda nuestro equipo de trabajo en contexto de pandemia” (Representante de Organismo Público, Jujuy).

En relación con el teletrabajo y la necesidad de contar con iniciativas de protección en los entornos digitales, sobre todo a raíz del contexto excepcional instalado a partir de la pandemia por COVID-19, los testimonios coinciden en la necesidad de adoptar regulaciones específicas:

“... se presenta un desafío especial en la actualidad, que es cómo tratar la violencia en el teletrabajo, en los entornos digitales, lo que necesita una reglamentación específica” (Referente de Organización de Trabajadores y Trabajadoras, Sector Público, Salta).

Por último y como cierre, resulta imprescindible considerar cuestiones básicas del entorno digital que, si bien tiene sus particularidades y muchas veces expresa la reproducción de comportamientos arraigados culturalmente, es importante analizar en sus especificidades concretas (Benítez, s/f). En este sentido, será necesario identificar los desafíos que se presentan para contemplar esta forma particular de violencia como una modalidad novedosa de acoso, que en el contexto actual toma especial relevancia para su abordaje y atención. Si bien el medio digital y telemático imprime una característica específica a este tipo de violencia, también posee una capacidad exponencial de reproducirse y llegar a muchas personas simultáneamente, lo que genera un daño aún más pronunciado en la persona que sufre la agresión como destinataria directa (OIT, 2020e).

Síntesis de los principales hallazgos de la sección VI.1

- El ciberacoso es un fenómeno relativamente nuevo que en el contexto actual toma especial relevancia. Las TIC pueden facilitar y ofrecer “nuevos escenarios para hostigar, humillar o amenazar”. Si bien el medio digital y telemático imprime una característica específica, también posee una capacidad exponencial de reproducirse y llegar a muchas personas a la vez y de manera sostenida en el tiempo. La pandemia por COVID-19 y una organización laboral desarrollada a partir del teletrabajo presta un marco propicio para el desarrollo de expresiones de ciberacoso pero también instrumentó mecanismos de abordaje de la violencia a través de medios telemáticos.

2. Alcance de las iniciativas analizadas en el nuevo escenario de COVID-19

La pandemia por COVID-19 transformó drásticamente la vida cotidiana de la población, incluidas aquellas dimensiones vinculadas con el empleo. El nuevo contexto de emergencia sanitaria y las medidas del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) decretado el 20 de marzo de 2020³⁴ pusieron en jaque las dinámicas, las modalidades y las relaciones, tanto sociales como familiares, al mismo tiempo que impusieron una serie de nuevos y complejos desafíos al mundo del trabajo.

En este contexto, las distintas modalidades de teletrabajo, como los esquemas de trabajo flexible comenzaron a asumir una repentina e ineludible relevancia. Las organizaciones

³⁴ La emergencia sanitaria y el dictado del aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) fueron prorrogados por normas sucesivas, lo que derivó luego en las medidas del distanciamiento social, preventivo y obligatorio (DISPO) y en etapas diferentes según las jurisdicciones provinciales y locales.

vinculadas con el mundo del trabajo se encontraron frente al desafío de adaptar y brindar nuevas respuestas, que atendieran de manera prioritaria tanto a las viejas como a las emergentes situaciones de violencia y acoso.

Respecto de este último punto, durante la pandemia por COVID-19 específicamente, los testimonios de las personas entrevistadas en el marco de la presente investigación, destacaron la prevalencia y el incremento de las situaciones de violencia y acoso en entornos digitales. En palabras de una representante de una universidad:

“... 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).

Si bien existen antecedentes, los actores del sector público gubernamental así como los representantes de las universidades, manifiestan que el ciberacoso ha sido un problema en alza en el actual contexto sanitario. Conforme con estas expresiones, es posible comprobar que el efecto de la violencia se acrecienta en la medida en que las personas que son objeto de la misma se encuentran aisladas, lo que dificulta y hasta impide una respuesta colectiva. Una persona entrevistada se refirió al contexto generado por la pandemia como:

“Nuevo nicho de explotación laboral, los proletarios digitales (...) por ejemplo, las tutorías de los cursos es esclavitud, como pasó con los docentes, estructuralmente tenés que las tecnologías están lejos de proveer ambientes saludables de trabajo, hay muy poca comunicación (Especialista en Políticas de igualdad con enfoque de género).

Algunas entrevistas destacan los efectos negativos que la pandemia tiene y tendrá sobre las mujeres en particular. El testimonio que sigue da cuenta de la tensión que el COVID-19 y las medidas para evitar su propagación instalaron sobre la antigua escisión entre espacio público y privado y las asignaciones sexo-genéricas tradicionales de cada uno de esos espacios.

“Nosotras entendemos que hoy a las mujeres se las está volviendo a lo doméstico, nos opusimos férreamente al teletrabajo y hoy somos las más afectadas y vamos a ser las más afectadas” (Representante de Central de Trabajadores y Trabajadoras).

Finalmente, otros actores entrevistados mencionaron ver en la pandemia una situación en cierta medida desafiante que, si bien obligó a modificar dinámicas y esquemas de trabajo, también introdujo ventanas de oportunidad para quienes, por ejemplo, comenzaron a realizar capacitaciones bajo modalidades virtuales. En opinión de una referente del sector público, esta situación:

“Permitió profundizar en algunos ejes que quizá en la presencial quedaban planteados pero no profundizados. Incorporamos por un lado el Convenio y por otro el marco provincial que existe en materia de violencia laboral. Por otro, recuperar que, si bien existe esta intención de ratificar el Convenio, ya había un marco existente que obligaba a poner foco en la violencia (Representante del Sector Público, Buenos Aires)”.

En otro orden, al analizar las oportunidades que se generaron en tiempos de pandemia, donde por ejemplo el trabajo de reparto a domicilio creció de manera muy significativa, una de las personas entrevistadas dijo haber notado que *“se han incorporado muchas mujeres al trabajo [de plataformas]”*. En este sentido, su hipótesis es que:

“... contrario a lo que se piensa, las trabajadoras valoran las mínimas cuotas de autonomía que tiene este trabajo. Aunque en algunos casos esté mediado por sanciones del sistema algorítmico, los trabajadores pueden discontinuar su trabajo, se pueden desconectar de la plataforma. Saben que eso implica menos pedidos en el futuro si se desconectan en hora de alta demanda pero a diferencia de otros trabajos donde por ejemplo una cajera de supermercado no puede pararse e irse, entonces se vuelve una opción para generar ingresos alternativos durante la pandemia” (Representante legal de Organización de Trabajadores y Trabajadoras).

Sobre la base de los distintos diagnósticos que los actores entrevistados realizaron respecto de la situación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo durante la pandemia por COVID-19, muchos de ellos implementaron distintas iniciativas para continuar asistiendo a sus colaboradores y colaboradoras. La mayoría de las iniciativas diseñadas tuvieron como principal foco abordar la problemática de la violencia doméstica y tomaron a las mujeres como principales destinatarias. En este sentido, se desarrollaron iniciativas para acompañar a trabajadoras en situaciones o riesgo de violencia doméstica durante el ASPO. Esta tendencia encuentra su fundamento en la evidencia disponible, que demuestra un crecimiento de las consultas y denuncias por violencia doméstica, tanto a nivel internacional, regional como local.

Según ONU Mujeres (2020), a nivel internacional: “desde que se desató el brote de COVID-19, se ha intensificado todo tipo de violencia contra las mujeres y las niñas, sobre todo, la violencia en el hogar”. Según datos elaborados por la Casa del Encuentro, durante el ASPO (extendido entre el 20 de marzo y el 29 de octubre de 2020) se registraron 167 femicidios y 9 femicidios vinculados, que tuvieron como víctimas a mujeres y niñas (La Casa del Encuentro, 2020).

En este mismo sentido, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD) manifiesta que en la línea 144 de alcance federal hubo un aumento del 38% en la cantidad de llamados recibidos. Sin embargo, por diversos motivos vinculados con las dificultades de acceso a la Justicia, esa mayor cantidad de llamados no se tradujo necesariamente en una mayor cantidad de denuncias e intervenciones judiciales (ELA, 2020; Gherardi, 2020). De manera coincidente con esta observación, la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación expone en su informe que recibió una cantidad significativamente menor de casos si se compara lo ocurrido durante el período de ASPO con cualquier otro período anterior (así, de un promedio de 32 casos diarios, se pasó a un promedio de 12; OVD, 2020).

Con el propósito de brindar acompañamiento a esta realidad, se han identificado iniciativas impulsadas por organismos públicos, por empleadores, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil tales como: i) acciones de difusión de líneas de atención telefónica y de servicios e instituciones especializadas en violencia doméstica; ii) difusión de recomendaciones para el acompañamiento de trabajadoras en situaciones de violencia, realizando un enlace con

la campaña Barbijo Rojo;³⁵ y iii) desarrollo de Protocolo de actuación interna para solicitar asistencia en caso de situaciones de violencia doméstica. Algunas de estas iniciativas se implementaron de manera conjunta entre las empresas y los sindicatos.

Del mismo modo, otros actores como las universidades se vieron frente al desafío de adecuar sus servicios de contención, asistencia y denuncia en un contexto de aislamiento, donde el funcionamiento de esas mismas instituciones se vio alterado. Además, las interacciones entre los miembros de la comunidad educativa y académica comenzaron a tener lugar en entornos virtuales de forma casi exclusiva. Como respuesta a esta situación, estos actores han comenzado a explorar la posibilidad de hacerse presentes en las redes sociales, crear oficinas virtuales y otros canales de atención y denuncia de manera *on line*. En palabras de una de las personas entrevistadas:

“Intentamos llegar por las redes oficiales, intentamos canalizarlo por ahí y eso nos permite seguir trabajando, seguir recibiendo denuncias y seguir interviniendo (...) si hubiésemos desaparecido en este contexto, de marzo hasta ahora, creo que no hubiésemos recibido denuncias, pero demostramos que seguimos presentes, de la misma manera, con el mismo compromiso o quizás incluso más... (Representante de Universidad)”.

Si bien la problemática de la violencia y el acoso en entornos virtuales ya se contemplaba en algunas iniciativas relevadas de manera previa a la pandemia, el contexto de aislamiento incrementó el padecimiento y recrudecieron los casos de violencia contra las mujeres, lo que activó la puesta en marcha de algunas acciones e iniciativas. Esto se evidencia en la elaboración de Protocolos de actuación frente a casos de violencia doméstica: grandes empresas del sector privado, por ejemplo, que habían comenzado el proceso de delinear protocolos o medidas de actuación consideraron que su implementación era impostergable y, por lo tanto, aceleraron su aprobación en los últimos meses.

Síntesis de los principales hallazgos de la sección VI.2

- La pandemia por COVID-19 trastocó la vida cotidiana de las personas y de las organizaciones, enfrentándolas a una serie de complejos desafíos. En un contexto que transformó las dinámicas vinculares y laborales, la prevalencia y el alza de situaciones de violencia y acoso en entornos virtuales fue destacado por las personas entrevistadas. En este marco, y en el contexto de las medidas derivadas de la aplicación del ASPO, los esfuerzos de la mayoría de los actores relevados parecen haberse concentrado en asistir situaciones de violencia doméstica que pudieran estar atravesando sus empleadas.

³⁵ Una iniciativa promovida por el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD) y la Confederación Farmacéutica Argentina (COFA) que finalmente tuvo un impacto muy bajo y fue evaluada con reservas por organizaciones de la sociedad civil (ELA, 2020).

3. Las herramientas para atender la violencia doméstica con impacto en el mundo del trabajo

La violencia contra las mujeres en sus relaciones de pareja constituye una problemática social compleja que atraviesa a las clases sociales y los distintos niveles socioeducativos. De acuerdo con las Naciones Unidas, 1 de cada 3 mujeres en todo el mundo ha sufrido violencia física o sexual, principalmente por parte de un compañero sentimental. En 2019, casi 7 de cada 10 mujeres asesinadas en Argentina fueron agredidas por su compañero sentimental (actual o pasado) o por otro integrante de su familia, según lo especifican los datos del Registro de Femicidios y Travesticidios de la Oficina de la Mujer, de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.³⁶ Una encuesta realizada durante 2018 en CABA da cuenta de que el 60% de las mujeres experimentaron violencia por parte de sus parejas actuales o anteriores, mientras que menos de 3 de cada 10 de ellas busca alguna modalidad de ayuda en espacios de asistencia para víctimas de violencia de género (ELA, GCBA, 2019).

A menudo ocurre que las mujeres que viven diversas situaciones de violencia ejercida por parte de sus parejas actuales o pasadas no comparten sus padecimientos con nadie, en tanto representan una minoría quienes piden ayuda en las instituciones públicas disponibles. Aun cuando en los últimos años se han realizado masivas manifestaciones, se han sancionado leyes, se han creado programas y espacios de denuncia, para la mayoría de las mujeres la violencia y el acoso por razones de género aún continúa siendo un tema del que no se habla. Ante esta desfavorable realidad, las organizaciones del mundo del trabajo pueden **contribuir positivamente con las estrategias para avanzar hacia la erradicación de la violencia de género**, desarrollando acciones de sensibilización, capacitación y tomando medidas concretas para brindar una mejor protección, tanto de las mujeres que se desempeñan en el ámbito laboral, como de las mujeres y varones que integran la comunidad sobre la cual buscan influir (ELA, 2018).

Reconociendo la oportunidad y potencialidad que tiene el mundo del trabajo en la lucha contra la violencia doméstica, el C190 de la OIT sostiene que “la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas a reconocer, **afrentar y abordar el impacto de la violencia doméstica**. Por lo tanto, exige “adoptar medidas apropiadas (...) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida que sea razonable y factible, **mitigar el impacto en el mundo del trabajo**” (art. 10, inciso f).

En el mismo sentido, la R206 de la OIT refleja un cambio fundamental al subrayar que la violencia doméstica ya no se considera un problema de la órbita de lo privado y reconocer que tiene consecuencias para las trabajadoras, las empresas y la sociedad en general. Por eso, invita a identificar **los efectos indirectos** que puede tener la violencia en el mundo del trabajo, así como a señalar la contribución positiva que el trabajo puede realizar para mejorar el bienestar de todas las víctimas de violencia (OIT, 2020c). La violencia tiene un impacto directo en las personas que la sufren, afecta la salud física y psicológica, su desarrollo y, en sus expresiones más extremas, pone en riesgo la vida.

³⁶ Los datos de la Oficina de la Mujer están disponibles en la página web de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (www.csjn.gov.ar). Para obtener datos de nivel internacional, consúltese ONU Mujeres en: <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/violenceagainstwomen/es/index.html#intimate-3>

También **existen efectos indirectos en el mundo del trabajo**, como el aumento del estrés, en tanto la afectación en la salud de la persona que lo sufre puede socavar la disposición en el trabajo, aumentar el ausentismo, generar retrasos, distracciones en el puesto o actividad, un crecimiento en el riesgo de padecer accidentes de trabajo, pérdidas de empleo y hasta de posibilidades de lograr ascensos.

Por otra parte, también expone a las mujeres a mayores necesidades de prestaciones sociales, de medidas activas de empleo, de programas de orientación y reinserción sociolaboral en el caso de quienes atraviesan o han atravesado violencia doméstica. En efecto, se debe remarcar que existe un impacto negativo a nivel del aparato productivo, debido a la pérdida de productividad que producen las ausencias, la rotación frecuente y la baja de rendimiento laboral que surgen como consecuencia de las violencias que sufren las mujeres en sus relaciones de pareja (ELA, ISALUD y OSIM, 2020).

El estudio “¿Invertir en prevención de la violencia doméstica es una opción o una necesidad?” (ELA, ISALUD y OSIM, 2020) da cuenta del impacto económico que tiene la violencia doméstica sobre las mujeres, tanto en términos sanitarios como productivos. Este estudio desarrolla una metodología que permite cuantificar los costos productivos perdidos³⁷ en el mercado de trabajo y el impacto de la violencia sobre la trayectoria laboral de las mujeres. Las mujeres que poseen un empleo u ocupación en el mercado laboral y sufren situaciones de violencia pierden días de trabajo debido a la necesidad de recibir atención médica para atender las lesiones físicas y/o psicológicas. Teniendo en cuenta los distintos escenarios y trayectorias de vida por las que puede transitar una mujer que padece violencia doméstica (violencia física moderada, grave o gravísima), se estimó para 2018 un costo potencial laboral para CABA de aproximadamente **\$88,2 millones de pesos** corrientes, equivalente a U\$S3 millones de dólares, lo que da cuenta del impacto de la violencia para el sistema productivo que hoy es mayormente absorbido por las mujeres (ELA, ISALUD y OSIM, 2020).

La evidencia empírica es contundente: la violencia doméstica tiene impacto en el mundo del trabajo, el cual puede medirse sobre diferentes dimensiones (económicas, productivas, sanitarias, laborales, entre otras). Por lo tanto, es imprescindible reconocer que las acciones que puedan desarrollarse desde las organizaciones del trabajo para mitigar el impacto de la violencia doméstica van a contribuir a mejorar el bienestar de las personas que la sufren y, también, van a incidir y reducir costos indirectos que pueden estar asociados con esta tan extendida problemática.

Dentro de los objetivos del estudio, se consideró evaluar las iniciativas orientadas a atender tanto la violencia como el acoso laboral pero también se priorizó identificar en cuántas de ellas se menciona la violencia doméstica con impacto en el ámbito laboral. A continuación, se presenta dentro del universo de iniciativas relevadas, desagregadas por actor, cuántas de ellas mencionan las modalidades de violencias en sus abordajes (laborales, domésticas o ambas).

³⁷ Este estudio solo se tomará en consideración para estimar los costos potenciales del mercado laboral debidos a los días de trabajo perdidos que están asociados con la atención sanitaria, como consecuencia de las lesiones físicas causadas por los hechos de violencia doméstica. En este sentido, los días laborales perdidos se estimaron de acuerdo con los días necesarios para atender las lesiones sufridas al momento de estimar los costos asociados a la violencia física. La metodología aplicada se utilizó tomando en cuenta como universo a las mujeres ocupadas en el mercado laboral, se calculó la remuneración diaria por grupo de edad y máximo nivel educativo alcanzado sobre la base del ingreso medio de las mujeres ocupadas. Estas variables fueron consideradas debido a que los ingresos percibidos pueden ser diferentes a lo largo de la vida activa de una mujer y de su nivel educativo.

Tabla 11. Iniciativas relevadas con mención al tipo de violencia

Modalidades de violencia	Actores				
	Sector Empleador	Org. Trabajadores/as	Universidades	Org. Soc. Civil	Total
Menciona violencia doméstica con impacto en el ámbito laboral	8%	4%	0%	8%	4%
Menciona violencia en el ámbito laboral	72%	82%	72%	71%	78%
Ambas	20%	13%	28%	21%	19%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la sistematización de iniciativas relevadas.

Resulta significativo apreciar que, a pesar de la gran visibilidad que ha adquirido la violencia doméstica en los últimos cinco años, solo el 23% de las iniciativas estudiadas menciona la violencia doméstica en el marco de las estrategias para abordar las violencias y el acoso en el mundo del trabajo (4% lo hace de manera separada y 19% conjuntamente con la violencia laboral). Las organizaciones de la sociedad civil (29%), las universidades (28%) y el sector empleador (28%) son quienes más abordan la problemática, en tanto el sector público y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras representan a los actores que menos han registrado la violencia doméstica entre sus iniciativas (17%).

Los datos muestran grandes desafíos a la hora de estimular este tipo de abordajes en el ámbito del trabajo, con el fin de promover distintas medidas y programas cuyo objetivo sea mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y, al mismo tiempo, promover la permanencia y contención de las mujeres que atraviesan esas situaciones.

Algunas personas entrevistadas en el marco de esta investigación dieron cuenta de la gran potencialidad que tiene abordar la violencia doméstica desde los espacios laborales.

“Son muy importantes las recomendaciones que surgen de la R206 para establecer medidas no solo preventivas, sino que garanticen tomar las medidas necesarias para que la trabajadora no sea discriminada por el tema de violencia doméstica. Porque lo que vimos durante estos años es que la trabajadora para realizar sus trámites se tomaba licencias psiquiátricas. Es sumamente importante trabajar en la temática, en el establecimiento de ciertas licencias especiales, porque... terminan perjudicándola en su trabajo y en su vida familiar. Primero hay que tomar medidas preventivas. Creo que no fue muy entendido en la discusión el tema del impacto de la violencia doméstica dentro del mundo del trabajo. Hay que explicarlo para que los empleadores entiendan lo que es mitigar, que se tomen las medidas para que las trabajadoras puedan concurrir al trabajo. Si ambos son empleados y hay medidas cautelares... cómo hacerlo, porque en general se termina excluyendo a

la víctima como si la estuvieran cuidando y lo que se está es desprotegiendo y le están afectando su dignidad. Hay que trabajar muchísimo explicando la violencia doméstica, que se entienda la conceptualización, que no es una responsabilidad de la empresa sino que tiende al bienestar de la organización empresarial” (Funcionaria, Sector Público Nacional).

Otra entrevistada enuncia cómo surge la iniciativa para atender a trabajadoras del sector público que son víctimas de violencia doméstica.

“... 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).

También ocurrió que otras intervenciones se precipitaron a partir del impacto diferencial que escaló la violencia doméstica en el contexto del aislamiento social debido a la pandemia por COVID-19.

“Creo que debimos haberlo hecho, no lo hicimos adecuadamente, hubo una inmediata preocupación por dar respuesta rápida a las situaciones de emergencia por violencia, pero no de estar siendo parte de o conectadas con los modos en que se restablecieron las redes de acompañamiento... la relación con los ministerios u organismos del Estado o propias redes del movimiento social. Eso fue como la primera preocupación, poder estar... en estrategias de respuesta frente a la violencia doméstica por condición de aislamiento y fue menos efectiva o menos eficaz la respuesta o la búsqueda al modo en que podía presentarse la violencia laboral en estos tiempos” (Representante sindical de Central de Trabajadores y Trabajadoras).

También se han reconocido ciertos obstáculos a la hora de pensar en intervenciones poco eficaces, y hasta revictimizantes, cuando se elaboran desde un marco de escaso conocimiento sobre la dimensión y el alcance de la violencia doméstica. Tal es el caso de las iniciativas que obligan a presentar denuncias en sede policial o judicial para el otorgamiento de una licencia. A continuación, vemos un testimonio que da cuenta de esta dificultad.

“... (en la relación con la violencia doméstica) las herramientas disponibles no oficiales, el paro de hoy se trata de esto, ya que la empresa se muestra tan intransigente... nos han dicho que ellos la toman con denuncia policial. Y eso, lo

dijimos muchas veces, que solemos no denunciar por un montón de cuestiones. Entonces estamos en esa negociación, es una licencia que nace muerta porque es casi inaplicable” (Representante sindical).

Algunos de los testimonios brindados en el marco de esta investigación permiten comprobar que existe una urgente necesidad de abordar de manera oportuna y efectiva la atención de las situaciones de violencia doméstica desde los ámbitos del trabajo. El contexto de aislamiento ha acelerado la implementación de ciertas iniciativas, ya que las experiencias de la violencia en el caso de algunas trabajadoras generaron una mayor urgencia de atención. También es importante reiterar que se han detectado ciertas falencias a la hora de pensar las estrategias de intervención, cuando se realizan sin la debida formación y conocimiento sobre la temática.

Por estas razones, es fundamental dar a conocer los principios básicos que deben contener las iniciativas, con el fin de proteger y acompañar a las trabajadoras en contextos de violencia doméstica, sin revictimizarlas, respetando su autonomía y garantizando el ejercicio de sus derechos mientras atraviesan esta situación.

Síntesis de los principales hallazgos de la sección VI.3

- 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 a la violencia doméstica al momento de enunciar las estrategias para abordar las violencias y el acoso en el mundo del trabajo.
- Entre las iniciativas relevadas, se reconocen algunas oportunidades de mejora de los abordajes, que permitan garantizar intervenciones de prevención y protección para las trabajadoras en contextos de violencia doméstica, contemplando su seguridad, autonomía y derechos.

Capítulo VII. Catalizadores para el cambio

1. Justificación normativa

Varios de los tratados internacionales en materia de derechos humanos incluyen disposiciones que se refieren explícitamente a la violencia o el acoso. Sin embargo, estos instrumentos se limitan 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 en términos más amplios. A continuación, se describen algunos de los instrumentos normativos internacionales que se consideran más importantes sobre la materia.

La **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad** (artículo 27, párrafo 1, apartado b) exige a los Estados Partes promover el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, proporcionándoles condiciones de trabajo seguras y saludables, y se incluye entre estas la protección contra el acoso. Se debe aclarar que en esta Convención no se define el término **acoso** como concepto.

La **Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares** (artículo 16, párrafo 2) exige que los Estados brinden protección efectiva contra toda violencia, daño corporal, amenaza o intimidación por parte de funcionarios públicos o de particulares, grupos o instituciones.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su seguimiento de la aplicación de la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, ha considerado que el acoso sexual en el lugar de trabajo constituye una forma de violencia de género que puede perjudicar gravemente la igualdad en el empleo y constituir un problema de salud y de seguridad (CEDAW; Recomendación núm. 19, art. 11).

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha puesto de relieve que el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias de acuerdo con la interpretación del artículo 7 del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, incluye implícitamente la protección contra la violencia y el acoso físico y mental, incluido el acoso sexual (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Observación general núm. 27, art. 7).

La **Plataforma de Acción de Beijing**, adoptada durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, constituye un plan de acción concebido para alcanzar los objetivos de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género, desarrollo y paz. En el documento, se reconoce que la violencia contra las mujeres y el acoso sexual en particular conforman una afrenta a la dignidad de la trabajadora e impiden a las mujeres efectuar una contribución acorde con sus capacidades. Por lo tanto, se solicita a los gobiernos que introduzcan “sanciones penales, civiles, laborales y administrativas en las legislaciones nacionales”, o refuercen las sanciones vigentes, “con el fin de castigar y reparar los daños causados a las mujeres y las niñas víctimas de cualquier tipo de violencia en el lugar de trabajo”.

A nivel regional se han desarrollado instrumentos que abordan de diversas maneras la violencia, el acoso sexual o moral en el lugar de trabajo, y los riesgos psicosociales, en tanto se establecen derechos e imponen obligaciones a los Estados. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como **Convención de Belém do Pará**, ha sido rectora en los abordajes que luego fueron adoptados por variadas normativas nacionales en materia de abordaje integral de la violencia de género. En este grupo de instrumentos, se encuentra 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**, donde se describen tipos y modalidades de violencia. En su artículo 6, inciso C, se define a la *violencia laboral* como aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajos públicos o privados, y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, al exigir requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de un test de embarazo. También define como *violencia laboral* el hecho de quebrantar el derecho a percibir igual remuneración por igual tarea o función e incluye con la misma calificación al hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

2. Desafíos normativos en torno a la implementación del Convenio núm. 190 de la OIT (C190)

La implementación del C190 y de la R206 acarrea una serie de desafíos en el plano nacional, principalmente desde el punto de vista normativo. En términos de definición de la problemática, en el derecho interno de Argentina que regula la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se prevén como requisitos de la misma el carácter sistemático del hostigamiento (según Ley N° 26.485, art. 6, inc. C) o que la acción u omisión que la comprende debe encontrarse destinada a provocar un daño (conforme el Decreto N° 1011/10, art. 6, inc. C, párr. 3). En cambio, lo que ocurre con el C190 es que su texto no exige estos requisitos. Además, la normativa nacional mencionada solo hace referencia a las violencias que tienen como destinatarias a las mujeres (lo cual no contempla ni a las diversidades sexuales ni a los varones), así como la Ley N° 23.592 de Actos Discriminatorios se refiere a estos actos en términos generales, sin mencionar o anclarlos en la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Respecto del campo de aplicación de la normativa, se observa que en Argentina no existen normas internas laborales que aborden de manera específica la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (por ejemplo, las normas que regulan la relación de trabajo típica, tanto en el ámbito privado como en el público, aluden a la discriminación e igualdad de trato, pero no a la temática específica de las violencias). Al mismo tiempo, las normas internas no garantizan condiciones igualitarias de protección para las personas que se desempeñan laboralmente en la economía informal.

En efecto, los vacíos presentes en torno a una normativa que regule la violencia y el acoso en el mundo del trabajo deberán contemplar los principios que propone el C190. Esto implica tomar en cuenta: un abordaje y un conjunto de estrategias integrales de políticas públicas para intervenir a través de mecanismos de control de la aplicación, vías de recurso y reparación por daños derivados de ella, e instancias de acompañamiento de las víctimas con posterioridad a la ruptura del vínculo laboral.

Por otra parte, a nivel nacional se cuenta con la siguiente norma que regula la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Se trata del Decreto Nacional N° 2385/93 (APN Acoso Sexual) que incorpora la figura de **acoso sexual** al régimen jurídico básico de la **función pública**, entendiendo por acoso sexual el accionar del funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovecha de una relación jerárquica induciendo a otro a acceder a sus requerimientos sexuales.

3. Normativa de nivel provincial

A nivel provincial, se cuenta con los siguientes instrumentos para regular la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

En la **Provincia de Buenos Aires** la **Ley N° 13.168** establece la **prohibición** de ejercer las conductas que define como **violencia laboral en el ámbito de los tres poderes del Estado provincial**, y que podría ser ejercida por el accionar de funcionarios y/o empleados públicos, valiéndose de su posición jerárquica, o de su función.

Luego está la **Ley N° 14.656** que regula las relaciones de empleo público de trabajadores y trabajadoras de las Municipalidades de la provincia de Buenos Aires, y que establece licencia por violencia de género.

También se cuenta con la **Ley N° 14.893** que incorpora una licencia por violencia de género para todas las trabajadoras de la Administración pública de la provincia de Buenos Aires.

Acercas de la normativa existente es interesante conocer algunas referencias y opiniones que manifestaron las personas que fueron entrevistadas.

“... si hablamos de trabajadores en general, sin abordar la perspectiva de género lo que más se viene utilizando hasta ahora es la Ley Antidiscriminatoria (N° 23.592) porque al principio había dudas sobre si se la podía utilizar para conflictos laborales, y después hubo fallos que determinaron que sí se podía utilizar, entonces es la que más se viene empleando en materia de violencia hacia cualquier persona en el trabajo, activistas, por cuestiones de género, de sexo. Y siempre también se recurrió a la Ley de Contrato de Trabajo, en los principios fundamentales, pero para hablar de discriminación o violencia cruzada con discriminación. Y en los últimos años se empezó a utilizar la Ley N° 26.485, sumado a los antecedentes internacionales de derechos humanos en general como Belém do Pará, porque desde que se hizo la reforma constitucional los jueces y juezas y operadores jurídicos introducimos toda esta normativa convencional para fundarnos en el derecho internacional de los derechos humanos... Entonces se refuerza la protección con todo esto” (Referente de Organización de Trabajadores y Trabajadoras del Derecho laboral).

“Si bien trabajamos la dimensión de la violencia laboral en todas las capacitaciones recuperando la Ley Nacional N° 26.485, a partir del debate sobre el Convenio núm. 190 empezamos a hacer un poco más de foco sobre esa dimensión” (Funcionaria, Sector Público Provincial).

Síntesis de los principales hallazgos de las secciones VII.1, VII.2 y VIII.3

- La variedad de instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos que forman parte del cuerpo normativo de Argentina incluyen disposiciones que se refieren a la violencia o al acoso, pero 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 en términos más amplios.
- La implementación del C190 y de la R206 enfrenta desafíos al momento de cubrir el vacío normativo que se observa en Argentina, respecto de medidas que aborden de manera específica la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Además, estas regulaciones deberán contemplar los principios de integralidad, perspectiva de género en su desarrollo junto con su implementación a través de políticas públicas.

4. Entornos saludables y libres de violencia

Existe una relación imbricada entre los riesgos psicosociales asociados con la violencia y el acoso, por un lado, y con la salud y seguridad en el trabajo, por el otro.³⁸ En efecto, cualquier aspecto relacionado con el diseño y la gestión del trabajo que aumente el estrés puede conllevar un peligro psicosocial. Al respecto, existe evidencia robusta que prueba el impacto que puede tener la violencia y el acoso tanto sobre el bienestar físico como mental de las personas.³⁹ Como resultado, los trabajadores y trabajadoras pueden sufrir lesiones y problemas graves para su salud mental y física, además de que pueden experimentar trastornos en el empleo y otras consecuencias sociales (OIT, 2020d; Keashly, 2001; Einarsen y Mikkelsen, 2010).

El impacto en la salud psicofísica puede presentarse mediante episodios y sentimientos de tristeza, vergüenza, culpabilidad, ansiedad, depresión, desconfianza, repugnancia, incredulidad e impotencia (Carter *et al.*, 2013; Einarsen *et al.*, 2015). De hecho, se han detectado afectaciones y sufrimientos, como el síndrome de estrés postraumático (TEPT) y síntomas nerviosos; reacciones como el *shock*, la desesperación, la ira, la indefensión, los problemas de sueño, la fatiga crónica y el aumento del riesgo de suicidio (Parker, 2014). A nivel físico, se identifican dolores corporales, trastornos funcionales y todo tipo de enfermedades psicosomáticas, incluso invalidantes y hasta mortales. Dentro de los grupos de trabajo, se identifica un aumento de los accidentes laborales y las enfermedades, un aumento de las tensiones y conflictos, y la ruptura de los lazos de cooperación, ante la expansión de un sentimiento de “sálvese quien pueda” (OAVL, 2014).

³⁸ Sobre la violencia en el trabajo: a partir de entender al trabajo (además de como un ámbito de producción) como un espacio de interacción de intereses individuales, grupales y sociales que se expresan mediante relaciones sociales, con compañeros, con superiores y con público, pacientes, clientes, etc., se puede poner el foco en la especificidad de los vínculos. Las relaciones interpersonales son el ámbito donde pueden sucederse situaciones de violencia laboral, y sobre esta pueden incidir también cuestiones asociadas con la organización del trabajo (SRT-MTEySS, 2020).

³⁹ Por ejemplo, varios factores organizativos fueron previamente identificados como factores que contribuyen a la aparición del *bullying* (o intimidación), como los trabajos estresantes, los trabajos monótonos, el escaso nivel de control, la ambigüedad del conflicto de roles, la carga excesiva de trabajo, la escasa gestión de los conflictos y los cambios organizativos (SRT-MTEySS, 2020).

Un estudio reciente demuestra que tanto las mujeres como los varones que padecen eventos de violencia ven afectada su salud. En el caso de los varones, los porcentajes casi se duplican e incluso se triplican cuando sufren amenazas de despido. En cambio, entre las mujeres, el efecto sobre la salud se pone de manifiesto en mayor medida si sufren la agresión de superiores, lo que demuestra el padecimiento de las mujeres ante las relaciones desiguales de poder.

Al evaluar el bienestar psicofísico de las personas, se observa una clara asociación negativa entre los eventos de violencia y el bienestar emocional de los trabajadores y trabajadoras. Así, las mujeres que padecieron eventos de violencia alcanzan a cerca del 40%. Esto se observa, principalmente, en aquellas trabajadoras que padecieron acoso sexual (43%), pero también entre quienes recibieron agresión de sus compañeros, acoso psicológico, hostigamiento y amenazas de despido (39%). Los varones, por otra parte, también reportan una disminución de su bienestar emocional, si bien en este caso el impacto se manifiesta en menor porcentaje que las mujeres, si bien da cuenta de un deterioro de la salud que afecta y atraviesa todas sus dimensiones (SRT-MTEySS, 2020).

De acuerdo con datos estadísticos elaborados por la OAVL, el 48% de las personas que fueron consultadas reconocen estar bajo algún tipo de tratamiento debido a la situación vivida en el ámbito laboral (el 33% de carácter médico, el 41% psicológico y un 26% psiquiátrico). Como se expresa en los datos, casi la mitad de las personas consultantes encuentran comprometidos aspectos relativos a su salud psicofísica. A partir de esta evidencia, resulta necesario adoptar una perspectiva de salud y seguridad en el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que considere tanto los riesgos psicosociales como los factores de alerta,⁴⁰ en tanto es imprescindible destacar la importancia de promover espacios de trabajo seguros y libres de violencias. Al respecto, una funcionaria del sector público nacional refería durante una entrevista:

“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. Es importante que las organizaciones empleadoras puedan tomar medidas para generar entornos libres de violencias y los trabajadores se sientan protegidos (...) hay muy poca conciencia del impacto grave que tiene la violencia en la salud de los trabajadores. Esto es algo que venimos midiendo, cuando comenzamos a trabajar venían con un porcentaje de automedicación sin consulta médica casi en un 60% y nosotros recomendábamos el tratamiento médico, y esto tenía mucho que ver con el miedo a perder el trabajo si voy al psicólogo. Ahora vemos un proceso inverso, ahora vienen a vernos ya con un tratamiento porque hay una mayor conciencia de la enfermedad que esto causa”
(Funcionaria, Sector Público Nacional).

40 Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo conllevan insatisfacciones y malestares en los trabajadores y trabajadoras. Algunos autores definen esas situaciones como “microviolencias-psi” que se expresan en prácticas organizacionales que dificultan tanto la autorrealización laboral, como también generan situaciones inequitativas que profundizan las asimetrías y generan sufrimiento (SRT-MTEySS, 2020).

En otros testimonios de entrevistados del sector empleador privado también se da cuenta de la gravedad y del significativo impacto que la violencia y el acoso laboral tienen en trabajadores y trabajadoras:

“... yo después de trabajar mucho tiempo en otro lugar me di cuenta que había sufrido hostigamiento, maltrato... es difícil darte cuenta de la violencia laboral cuando no te pasa a vos, yo por eso lo primero que les consulté a los chicos es si cuando ellos se iban a su casa, salían del trabajo... seguían pensando en ese jefe y lo que les había hecho pasar y si eso los seguía angustiando. Y para mí eso ya es maltrato” (Referente del Sector Privado).

A propósito de la ambigüedad que podrían presentar algunas situaciones de trabajo, es importante señalar que el C190 promueve que los actores que integran el mundo del trabajo puedan instrumentar medidas y sistemas de gestión para identificar los peligros y para evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes. Luego, es posible adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y también los riesgos psicosociales asociados (art. 9, inc. c).

Al respecto, la R206 sugiere que los actores involucrados deberían prestar especial atención a los peligros y riesgos asociados con la violencia y el acoso por situaciones que deriven de: a) las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos, b) que impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y al público, y c) que se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

En opinión de una entrevistada especializada en Derecho laboral, se presenta un cambio paradigmático a partir de la forma en que el C190 sugiere abordar la violencia y el acoso.

“[El C190] trae un cambio de paradigma en la forma de encarar la violencia, en la forma de verla, porque ya no la relaciona con el daño, ni con la causa, ni con una intención, ni siquiera con una causa repetida en el tiempo, que son muchos conceptos que estaban muy asentados, encorsetados en la jurisprudencia (...) Ahora el Convenio no te pide intención de nada, te dice qué causa y pueda causar, qué puede ser un hecho o puede ser una amenaza, y acá se relaciona con la subjetividad de la persona. Entonces es poner el foco en la víctima, en lo que siente una persona y en la posibilidad de que esto le cause una afección a su salud, entonces hay un cambio de paradigma que apunta a una transformación de la organización y de las relaciones del trabajo (...)” (Especialista en Derecho laboral).

Tanto el C190 como la R206 promueven y reconocen el impacto de la violencia y el acoso sobre la salud de las personas trabajadoras, y sostienen que para abordar este problema es necesario instrumentar medidas y acciones para su identificación y tratamiento. Algunas opiniones recabadas durante las entrevistas colaboran ensayando una respuesta desde la perspectiva de la salud y la seguridad.

“Estamos haciendo un trabajo interno para que todo lo que es violencia laboral lo pueda empezar a tomar nuestra Secretaría gremial y la Secretaría de seguridad e higiene del trabajo. Nos parece fundamental profundizar en esos lugares” (Referente sindical y Funcionaria, Sector Público Provincial).

“... los riesgos psicosociales, naturalizados, porque no sabemos ni lo que son, porque creemos que son así los procesos de trabajo y toda la capacitación que hay en todos los años de 2017 en adelante... todo esto está poniendo a las trabajadoras públicas en el nivel de exigencia por un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, el trabajo es un derecho, un derecho humano” (Referente Sindical de Central de Trabajadores).

“El principal foco de la iniciativa es la de prevenir, sensibilizar y/o capacitar. Asimismo, asesoramos, recepcionamos denuncias, iniciamos el procedimiento administrativo, hacemos seguimiento de todas las situaciones, realizamos estudios y diagnósticos de los riesgos psicosociales que dan origen a esta problemática para elaborar políticas de control, prevención y capacitación (Funcionaria, Sector Público Provincial).

Algunas de estas reflexiones manifiestan la incorporación de la temática, pero ello solo ocurre en contadas iniciativas de las que formaron parte de este relevamiento. Lo cierto es que resulta un desafío, desde un abordaje integral tal como lo propone el C190, que las iniciativas que se desarrollen en el futuro, así como la legislación y la política pública que se desplieguen en la materia pongan énfasis en la evaluación de los riesgos de los factores psicosociales asociados con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Sin embargo, queda claro que no reconocer la exposición a riesgos genera un contexto de precariedad laboral compatible con la aparición y la reproducción de la violencia, tanto en las relaciones interpersonales que se dan hacia el interior del espacio de trabajo como en lo que se conoce como “violencia externa”.⁴¹

Síntesis de los principales hallazgos de la sección VII.4

- 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.
- 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.
- Son muy escasas las iniciativas que actualmente incorporan este 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.

⁴¹ La **violencia externa** se define como la que tiene lugar entre trabajadoras y trabajadores (y directores y supervisores) y con toda otra persona presente en el lugar (terceros) o en situación de trabajo (SRT-MTEytSS, 2020).

5. La informalidad en el trabajo, los desafíos en el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Gran parte de las iniciativas que forman parte de este estudio tienen como destinatarios a las personas con empleo formal. Pero el trabajo en condiciones de informalidad también está presente en Argentina y representa a cerca del 34% (ECTESS, 2018; OIT, 2020a) de los asalariados. Este panorama constituye un problema estructural ya que más de un tercio de los trabajadores y las trabajadoras están excluidos del acceso al sistema de protección social y del goce de los derechos laborales asociados al empleo formal, además de no contar con cobertura ante los riesgos del trabajo.

En pocas palabras, esto significa que una porción importante de los trabajadores y trabajadoras no accede a las garantías mínimas previstas para la economía formal o para una relación de trabajo típica. Particularmente, a nivel nacional la informalidad se vincula, en gran medida, con la falta de registro o con el fraude laboral, así como también con la precaria situación de los trabajadores y las trabajadoras de la llamada “economía popular” (OIT y ERLGBCT, en prensa). Hay sectores de la economía donde los empleos tienen un alto grado de informalidad, como la construcción, el comercio y el trabajo en casas particulares.

La condición de informalidad también se presenta en las pequeñas empresas, donde el 70% de los establecimientos que emplean a menos de cinco trabajadores y trabajadoras está en situación de informalidad (OIT, 2020a), cometiendo fraude contra la ley laboral. Por otra parte, los trabajadores y trabajadoras independientes, si bien cuentan con una normativa que regula la forma contractual y su condición frente al fisco, también se encuentran en condiciones de especial desprotección frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esto significa que todavía no existe una normativa que establezca las condiciones mínimas en las que se brinda o recibe el servicio, prestación o contraprestación de estos trabajadores y trabajadoras, y que garantice un marco de protección mínimo frente a situaciones de violencia y acoso (OIT y ERLGBCT, en prensa).

La relación laboral de informalidad muchas veces coloca a las personas en una situación de mayor vulnerabilidad e indefensión frente a situaciones de violencia. De acuerdo con datos elaborados por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), el rubro de actividad con mayor cantidad de consultas es comercio (17,6%), seguido por el sector de gastronomía (14%) y luego el de limpieza (13%) (OAVL I Trimestre, 2020).

La informalidad trae aparejados varios obstáculos al momento de necesitar enfrentar situaciones de violencia y acoso en los entornos laborales. En principio, la mayoría de las regulaciones e instrumentos que existen están vinculados con el empleo formal, ya sea desde las organizaciones empleadoras como desde las trabajadoras. Durante una entrevista realizada para esta investigación, un representante de trabajadores en condiciones de precariedad laboral reconoce que realmente representa un problema poder identificar las estrategias disponibles para atender la violencia y el acoso.

“... cuáles son las herramientas que encuentran los trabajadores y trabajadoras para poder nombrar, denunciar, poder conversar entre pares que están sometidos a determinada situación de violencia... Entonces, el desarrollo de un software para generar encuentro entre trabajadores y trabajadoras se vuelve una herramienta

para al menos nombrar, decirse entre pares y eventualmente denunciar también desde el medio digital. En la medida en que no existan canales oficiales, sindical o estatal, para ese encuentro o diálogo para la denuncia, lo lógico es que sean los propios trabajadores quienes se dan su estrategia” (Representante sindical).

El sector de trabajo en casas particulares es emblemático por sus múltiples cruces entre vulnerabilidad y discriminación, lo que expone a sus trabajadoras y trabajadores a un alto riesgo de sufrir violencia y acoso laboral. En principio, se trata de un sector altamente feminizado (98%), con una tasa de no registro del 77% (aproximadamente, un millón de trabajadoras) y, además, presenta una muy baja cobertura de derechos laborales, frente a accidentes de trabajo (3,3%), licencia por maternidad (5,2%), obra social (9,4%), vacaciones pagas (13,7%), licencia por enfermedad (16,2%) y aguinaldo (18,1%) (OIT, 2020h).

En este contexto de informalidad, las mujeres empleadas se enfrentan a un mayor riesgo ya que los hechos se suceden puertas adentro, sin testigos o pares que puedan acompañarlas, donde la problemática queda reducida a un enfrentamiento de la palabra de la trabajadora contra el empleador o empleadora, con quien existe una notoria asimetría de poder. Durante la pandemia, en particular, este sector ha visto notablemente incrementada su vulnerabilidad, con pérdidas de empleo y de ingresos, dificultades para cobrar los salarios, jornadas más largas y con mayor volumen de trabajo, falta de descanso semanal, déficit de seguridad y salud en el trabajo, exposición a la discriminación y a la violencia laboral y doméstica, entre otras vulneraciones de derechos (OIT, 2020b).

Al respecto, una representante sindical del sector argumenta:

“... en el sector doméstico no está diferenciado, acá entra cuidados, maltrato y entra la violencia. Es una enorme cantidad de trabajadoras no registradas, esa es la principal violencia laboral... El trabajo doméstico también es un sector de cuidado y ahí tenemos que entender y que es un sector de cuidado con derechos. Ahí trabajamos muchas situaciones, tenemos un porcentaje muy alto de migrantes que también sufren violencia, no solo migrantes externos sino internos. Hay un caso que sucedió en esta pandemia que una chiquita de 20 años, trabajadora doméstica la trajeron de Misiones, la tenía en un country durmiendo en el suelo, en el lavadero, y cuando empieza la pandemia la echan a la calle y con los medios vimos la posibilidad de que pudiera volver a su hogar porque es una chica que no conoce Buenos Aires y sufre este tipo de violencia” (Referente sindical).

Estas situaciones plantean nuevos desafíos para las políticas públicas, pues es imperativo que se reconozca a estos actores del mundo del trabajo, doblemente expuestos por su situación de precariedad e informalidad laboral y por el riesgo que padecen de sufrir violencia y acoso en sus trabajos, en tanto no disponen de los debidos canales ni de los procesos establecidos para canalizar las demandas por las manifestaciones sufridas ni que se les brinde un abordaje como sucede generalmente en el empleo formal. Frente a esta problemática, el C190 establece como sector de aplicación de las normas a los sectores públicos y privados, y a la economía formal e informal, tanto en zonas rurales como urbanas (art. 2.2). Pero además exige que

los gobiernos reconozcan la importante función de las autoridades públicas respecto de la protección de los trabajadores de la economía informal, específicamente contra la violencia y el acoso (arts. 8a y 8c). Queda planteada entonces la necesidad de instrumentar políticas públicas acordes que permitan atender a un sector que actualmente cuenta con escasas o nulas estrategias de abordaje para prevenir y para atender la violencia y el acoso laboral.

Síntesis de los principales hallazgos de la sección VII.5

- El mercado de trabajo argentino aún cuenta con una porción muy importante de sus trabajadoras y trabajadores inmersos en la informalidad. 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.
- Serán desafíos para el diseño e implementación de una política pública pertinente para el sector: 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.

6. Alianzas estratégicas

Muchas de las iniciativas relevadas para este estudio comparten la cualidad de haber sido elaboradas e impulsadas gracias a una alianza y al diálogo entre distintos actores sociales o entre diversas áreas de una misma organización.

En el primer caso, las experiencias se caracterizan por surgir de la confluencia de intereses compartidos por actores que se desempeñan en distintos sectores o ramas de actividad, y que sostienen un diálogo estrecho para potenciar políticas en la materia. Estas articulaciones admiten composiciones variadas que, comúnmente, suelen involucrar al sector público, a organizaciones de la sociedad civil, a organizaciones de trabajadores y trabajadoras, y, en algunas oportunidades, a organismos y agencias de las Naciones Unidas.

En el segundo caso, las articulaciones que permiten el impulso de las iniciativas se consolidan hacia el interior de una misma organización. Tal es el caso de iniciativas del sector empleador que implican la participación de sus áreas de auditoría de cumplimiento de legales, salud ocupacional y de recursos humanos. O en el sector público, la articulación y el apoyo que se da en la tarea conjunta entre distintos Ministerios o Secretarías destinados a abordar el tema desde las miradas del sector de trabajo, salud, derechos humanos de las mujeres y personas LGBTQI+, entre otras. Las personas entrevistadas, pertenecientes a organizaciones de distintos sectores y ramas de actividad, mencionaron que, en mayor medida, recurrieron al establecimiento de alianzas para poder concretar la realización de capacitaciones, campañas y protocolos como parte de sus iniciativas.

Más específicamente, distintas organizaciones del sector empleador apelan a organizaciones de la sociedad civil y/o consultoras especializadas en la temática laboral, para promover espacios de sensibilización en la materia. También, en el caso de las iniciativas abocadas a las acciones de prevención, suelen ser frecuentes las articulaciones entre las organizaciones de la sociedad civil y diferentes entidades del sector público en sus distintos niveles.

Los motivos adjudicados a la decisión de entablar alianzas son diversos. Los resultados arrojados por este estudio permitieron identificar cuáles son las motivaciones principales informadas por las personas entrevistadas. En primer lugar, en algunos casos son las mismas redes estratégicas las que se gestan para llevar adelante iniciativas puntuales, y lo hacen sobre la base de que la generación de consensos entre distintos actores y áreas vuelve más efectiva y eficaz la puesta en funcionamiento y el sostenimiento de las acciones que se implementan. Esto es frecuente en el caso de los protocolos, los que, muchas veces, son el resultado del trabajo conjunto entre el sector empleador y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras.

En segundo lugar, se observa que desde el sector empleador también se promueven articulaciones con organizaciones de ramas de actividad afines, que se considera que tienen un recorrido previo y exitoso en la temática, lo cual resulta un modo de legitimar su tratamiento y posicionamiento dentro de la agenda prioritaria de la organización. En pocas palabras, se trata de una estrategia que parte de visibilizar las experiencias que han impulsado organizaciones similares, para animar a las personas a implementarlas en la propia. Por otro lado, este tipo de articulación nace de la necesidad de abordar de manera integral las distintas situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, y para garantizar que todas ellas reciban un tratamiento institucional adecuado.

Una persona entrevistada representante del sector público nacional mencionó al respecto:

“(...) trabajamos muy articuladamente porque los protocolos de las universidades, mayoritariamente, no quiero decir que sean todos, pero están muy enfocados en violencia por motivos de género. Y... hay veces, hay situaciones que no están atravesadas por razones de género y que tienen que ver pura y exclusivamente con la violencia laboral, y con la violencia laboral que además tiene su especificidad dentro de la comunidad científica” (Referente, Sector Público Nacional).

Al mismo tiempo, en organizaciones de carácter federal, las alianzas también se gestan voluntaria y espontáneamente (e incluso *ad honorem*) para extender los servicios de denuncia y contención hacia las distintas provincias del país. Según lo mencionado por algunas personas entrevistadas, este tipo de articulaciones parten de la necesidad de descentralizar las iniciativas y de atender a las especificidades regionales (incluida su cultura laboral), en contextos en los que formalmente y desde las instituciones no se garantizan las condiciones para que esto ocurra.

Finalmente, en este estudio también se han identificado alianzas entre distintas áreas del sector público nacional, provincial y municipal. En este caso, los acuerdos establecidos tienen el propósito de fortalecer la comunicación de los sectores entre sí y de mejorar los servicios

de atención y contención que se ofrecen a las personas que se encuentran atravesando una situación de violencia en su entorno laboral, así como para asistir a los trabajadores y las trabajadoras que allí se desempeñan. En este sentido, resulta ilustrativo el caso que relata una persona representante del sector público de la provincia de Jujuy:

“Estamos en contacto, como lo mencioné anteriormente, con el [menciona un área de la mujer de la provincia] a los fines de articular y/o derivar denuncias de violencia laboral en las cuales la violencia sea ejercida por razón de sexo o género, evitando así la exposición o revictimización del o la denunciante al relatar nuevamente la situación de violencia por la que está atravesando. (...) Además, recientemente hemos firmado un convenio con el [menciona un área de salud de la provincia], con el objetivo de que se les brinde acompañamiento psicológico y psiquiátrico a los/as trabajadores/as que sean víctimas de violencia laboral y no puedan pagar por tales servicios” (Representante, Sector Público Provincial, Jujuy).

Quienes han impulsado experiencias, como parte de una articulación con otros organismos o áreas dentro de su organización, suelen valorar positivamente la experiencia y la destacan como un elemento que potencia sus iniciativas. Así lo manifiesta una persona entrevistada:

“[Articular con otras organizaciones] es la clave. No hay otra vuelta. (...) Estas son conversaciones que hay que sostener entre quienes vamos empujando y posicionando temáticas. Y creo que es parte... si yo estuviera en el sector público te diría que es parte de mi responsabilidad como funcionaria pública, yo creo que no es distinto del otro lado... tal vez porque vengo de esa escuela, yo no veo distinto otro lado... y creo que hay que mirar por encima estos temas y ver dónde nos tiene que encontrar juntos, y cómo nos tiene que encontrar en acuerdos, en disensos. (...) Tiene que ver con hacer sinergias de verdad” (Referente del Sector Empleador).

Sin embargo, algunas de las personas identifican resistencias posteriores a la creación de las iniciativas de parte de los altos mandos de las organizaciones, que se hacen evidentes al momento de otorgar recursos y de jerarquizar a las áreas específicas que deben involucrarse en la implementación de estas iniciativas.

“Las resistencias más que un frente aglutinado y homogéneo de resistencias tienen que ver con esas microdificultades que tienen asociadas a la legitimidad de estos espacios y al reconocimiento de estos espacios como el lugar especializado para el tratamiento de la violencia laboral y de género” (Referente del Sector Público Nacional).

Frente al panorama tan diverso que ofrecen las alianzas, las personas entrevistadas identificaron una serie de ventanas de oportunidad que, en función de sus experiencias previas, consideran que permitirían fortalecer tanto las articulaciones presentes como las futuras.

En este sentido, integrantes del sector público nacional y provincial destacaron la importancia de fortalecer los vínculos con las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, con los medios de comunicación –de modo tal de que ofrezcan un adecuado tratamiento de la temática– y con los organismos y agencias de las Naciones Unidas, para que estas acompañen el proceso de implementación de iniciativas, con el fin de procurar que se encuentren en línea con los estándares internacionales, determinados por instrumentos normativos como el C190 y la R206. Asimismo, desde algunas voces del sector empleador se destacó la importancia de ampliar las iniciativas para que estas no solo dependan de articulaciones internas de las organizaciones, sino que comprometan a todos los actores que se vinculan con ellas, por ejemplo, a las empresas proveedoras. En línea con esta propuesta de multiplicar los vínculos y trascender las articulaciones que comúnmente se establecen, una entrevistada mencionó:

“En general articulamos con el movimiento feminista que está muy bien, con la Campaña, acompañamos la agenda nacional feminista, la Campaña contra el Femicidio, Violencia de género, etc. Yo te estoy hablando de que nosotras tuvimos la capacidad de construir agenda propia institucional... Bueno, esa agenda requiere articulaciones propias que no solamente es el Estado municipal, provincial y nacional... son las organizaciones de base, son las organizaciones sociales, es el sistema carcelario, es el sistema de salud, son los clubes, la gente de la comunidad que viene a la universidad, los pibes y pibas que vienen a la universidad del municipio (...) falta articular con todo este entramado social... con la política local... Estas articulaciones me parece que están faltando, nos centramos siempre en las articulaciones feministas que son necesarias pero faltan otras muy necesarias también” (Referente de Universidad).

Si bien las características de las alianzas y los actores involucrados en ellas varían en función de cada iniciativa y según los sectores en los que las acciones se llevan a cabo, lo cierto es que 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.

Síntesis de los principales hallazgos de la sección VII.6

- Las alianzas entre los actores del mundo del trabajo resultaron bien valoradas en las iniciativas relevadas, como herramienta para dinamizar iniciativas relativas a la violencia y el acoso. Las experiencias son diversas: conformación de redes estratégicas, difusión y socialización de buenas prácticas previas en la materia o legitimar y fortalecer 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.

Capítulo VIII. Recomendaciones y oportunidades

1. Más allá de la respuesta punitiva: una apuesta por la integralidad

Los abordajes para atender la violencia y el acoso en el mundo del trabajo deben comenzar por comprender que se trata de diseñar estrategias para encauzar situaciones que pueden adquirir formas y expresiones muy disímiles entre sí. Además, los actores involucrados son diversos, tienen distintas posiciones económicas, diferentes edades, experiencias de vida, grados de organización, etc., que les han permitido posicionarse de distintas maneras a lo largo de sus vidas. Por lo tanto, la homogeneización de respuestas puede dejar por fuera a muchas personas como destinatarias de una herramienta, porque podría considerarlas no aptas para reparar la violencia o terminar con estas situaciones (Escobar, 2017). A la vez, diseñar abordajes que respondan exclusivamente a sancionar y disciplinar a las personas que ejercen violencia o acoso bajo sus múltiples formas de manifestarse puede resultar en políticas incompletas (Angilletta, 2018; Montero, 2015) y poco efectivas para conseguir cambios y transformaciones culturales que modifiquen las formas en las que las personas se relacionan desde hace muchas décadas en sus entornos laborales.

Precisamente, prestando atención a esa amplia heterogeneidad de situaciones y de posiciones relativas, desde el marco del C190 se evoca la necesidad de plantear abordajes integrales que articulen y sean flexibles frente a las especificidades y características de las organizaciones, frente al universo interseccional de aplicabilidad, y que tomen en consideración tres ejes centrales en torno de los cuales deberían desplegarse las estrategias para atender una tan compleja problemática. Estos ejes son: a) la protección y prevención; b) el control de la aplicación y las vías de recurso y reparación; y c) una estrategia enfocada en la orientación, formación y sensibilización en la temática. Adicionalmente, el C190 y la R206 buscan superar la manera fragmentada en que se ha abordado tradicionalmente la violencia y el acoso hasta el momento, ya sea como un problema de desigualdad o discriminación o como un problema de seguridad y salud ocupacional, uniendo o poniendo en diálogo estas dos dimensiones.

Los testimonios recabados en el marco de esta investigación dan cuenta de los esfuerzos reunidos en los últimos años para diseñar iniciativas que puedan integrar miradas y abordajes que no sean meramente sancionatorios. Y lo interesante en este sentido es que aquellos actores que confirman haberse preocupado por repensar mecanismos de reparación, consideran que esos virajes hacia miradas integrales se deben a instancias de debate, revisión interna y a procesos de evaluación de las herramientas implementadas. Esta reflexión resulta muy alentadora, dado que son justamente esos procesos de monitoreo y seguimiento los que permiten identificar, sobre la base de la evidencia, las formas más efectivas de atender las violencias en sus múltiples complejidades.

Estas instancias de reflexión sobre las experiencias parecen darse de manera prioritaria en el caso del actor universitario y en las organizaciones de trabajadores y trabajadoras:

“Eso es un protocolo vivo, empiezan a surgir las distintas realidades, características muy interesantes, primero se amplía la situación comprendida como marco de atención de la norma, se incorpora la figura de violencia sexual, después se realizan

ajustes de confidencialidad y protección del denunciante, y se aprueba que es un procedimiento especial de seguimiento de esas partes de esa situación, de ese hecho, de carácter no punitivo (Representante de Universidad Pública).

“Nuestra principal acción empezó por la sensibilización, corriéndonos del punitivismo... sino más bien empezar a mostrar que esto existe, que esto está instaurado” (Representante de Organización de Trabajadores y Trabajadoras, Sector Primario).

“... hay algo que se nos presentó... cuando llegó la cuestión a la justicia ya estamos llegando tarde, cuando pensamos en los protocolos ya estamos llegando tarde, la situación ya se produjo y empezamos a ver que había situaciones que eran estructurales, no eran aisladas, por eso era importante otra herramienta fundamental: hacer capacitaciones, tuvimos una diplomatura de género donde una gran cantidad de delegadas se anotaron, capacitaciones en violencia, taller de masculinidades, porque entendíamos 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).

“... también hemos trabajado en mi organismo con la Comisión de equidad donde pudimos sacar un protocolo que no solo aborda lo punitivo al sumario sino cuestiones previas, porque hay muchas situaciones. El mismo sumario tiene plazos muy extensos y persigue una cuestión sancionatoria y no todas las cuestiones son sancionables. El protocolo nos da la herramienta de poder abordar en el ámbito laboral cuestiones que puedan modificar conductas, que puedan proteger a la persona y también trabajar con el contexto de la relación laboral (...) se piensa que la sensibilización no sirve, que hay que hacer solo sanciones ejemplares y hay que trabajar en todos los niveles me parece...” (Representante de Organización de Trabajadores y Trabajadoras, Sector Público).

“Como todos los protocolos, está en sus inicios porque lo que también falta acompañar acá es la modificación de los propios estatutos que acompañen todo lo que tiene que ver no solo con prevención sino también con sanciones, en el caso de que sea necesario, y también acciones reparatorias para aquellas personas que sufrieron alguna situación de violencia y acoso” (Representante de Central de Trabajadores y Trabajadoras).

“... nos trajo varias discusiones, varias asambleas discutiendo sobre todo si como asamblea de mujeres podíamos pedir, por ejemplo, que despidieran a un compañero porque es un protocolo que surgió en la órbita de la Comisión gremial interna y que brega por el trabajo, por las fuentes de trabajo y nos parecía contradictorio. Había que encontrar maneras de resolver esa situación. Fue una discusión interesante e intensa y el protocolo terminó plasmando que no pedíamos el despido de un compañero sino estrategias alternativas como separación de horarios, separación física, pero la discusión central tuvo que ver con eso (Representante de Organización de Trabajadores y Trabajadoras, Sector Prensa).

Desde el sector empleador también se evidencian instancias de revisión y enfoques orientados a la reparación y asistencia de las personas denunciadas. Lo que se muestra en este caso es una estrategia de trabajo activo con la persona denunciada, incluso si las violencias tienen impacto en el ámbito laboral, aunque se lleven a cabo en los hogares particulares. En este sentido, un representante de una empresa líder en el mercado sostuvo que se encuentran desarrollando un Protocolo frente a casos de violencia doméstica destinado a colaboradores y colaboradoras, ya sean víctimas o agresores. Desde este programa, por ejemplo, han acompañado a un trabajador brasileño que pidió ayuda porque ejercía violencia en su hogar.

Como cierre, es posible concluir que los abordajes integrales representan el tipo de iniciativa más adecuada para considerar la adhesión e implementación del C190. Por un lado, permiten atenciones no victimizantes de sus destinatarios y destinatarias (Vázquez Laba, 2016) y, a la vez, hacen posible encauzar la búsqueda de criterios y mecanismos efectivos para tomar conciencia y accionar en la construcción de espacios que generen cada vez menores niveles de discriminación y mejores convivencias.

Síntesis de los principales hallazgos de la sección VIII.1

- Los abordajes para atender la violencia y el acoso en el mundo del trabajo deben comenzar por comprender que se trata de diseñar estrategias para encauzar situaciones que pueden adquirir formas y expresiones muy diferentes. La sanción no puede ser la única respuesta. La universalización de estrategias punitivas o sancionatorias puede dejar por fuera a muchas personas como destinatarias de las herramientas en cuestión.
- Los testimonios obtenidos dan cuenta de los esfuerzos reunidos en los últimos años por diseñar iniciativas que puedan integrar miradas y abordajes no meramente sancionatorios. Generalmente las universidades son pioneras en este tipo de enfoques pero también se destacan algunas organizaciones de empleadores y empleadoras que evidencian ir en esa misma dirección.
- Los abordajes integrales son la piedra angular para considerar la adhesión e implementación del C190 porque habilitan tratamientos no victimizantes y, a la vez, se orientan a la búsqueda de criterios y mecanismos respetuosos de las personas y de la complejidad de los procesos.

2. La relevancia del monitoreo y evaluación de las iniciativas

El presente estudio ha buscado conocer la inclusión en las iniciativas de mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación. Estas herramientas permiten identificar el impacto de las iniciativas y, eventualmente, distinguir aspectos que se deban fortalecer o introducir mejoras que las vuelvan más efectivas y eficaces.

Los testimonios recuperados durante las entrevistas permiten identificar que existen actores con mayor disposición a producir evidencia empírica acerca de las iniciativas implementadas. Las universidades, por ejemplo, se caracterizan por producir datos que posibilitan medir la prevalencia de la violencia y el acoso, algo que en palabras de una persona entrevistada "no solo permite conocer la eficacia de las iniciativas desplegadas, sino también concientizar sobre la necesidad e importancia de abordar la problemática".

“(...) La exposición y los power points tienen una lógica de presentación que tienen una cosa rigurosa de los datos. (...) Yo tengo datos para hablar del problema, datos cuantís y datos cualís, entonces, cuando yo voy a la capacitación Ley Micaela les hablo desde mi experiencia, que es la de la [menciona la universidad a la que representa] , yo tengo las estadísticas de la Consejería, cuántos casos atendí, qué tipo de violencia... digo, yo tengo datos, datos, voy con los datos a las autoridades... tengo datos y, además, instrumentos administrativos que fuimos creando, no solo el Protocolo (...) entonces todo esto lo sistematizamos, lo pensamos, construimos categorías y vamos con todo este armado conceptual a dar las capacitaciones y convencemos... convencemos... entonces las autoridades quedan muy convencidas... y ¿cómo puedo medir yo eso? Bueno, porque en algunos lados se han hecho evaluaciones posteriores a las capacitaciones y la gente ha quedado muy conforme... nos vuelven a preguntar...” (Representante de Universidad).

También se identificó que organizaciones del sector empleador y algunas dependencias del sector público producen información que monitorea las iniciativas implementadas. En estos casos, en general, se trata de protocolos de actuación. Algunos de los datos relevados fueron: cantidad de personas trabajadoras que presentaron una denuncia en un período temporal determinado; la identidad de género de las mismas; los tipos y modalidades de violencia denunciados; las soluciones a las que se arribaron en cada caso, entre otras informaciones.

“De los protocolos sí, vamos haciendo obviamente un seguimiento de los casos. Con la información que hay... bueno, se va acompañando” (Representante de Fundación, Sector Empleador).

“Con respecto a las denuncias que recibimos y le damos trámite desde nuestra Coordinación, son acompañadas en todo el procedimiento que realizamos y, una vez finalizado, este también, ya que hacemos un seguimiento e investigación a los fines de verificar el cese de la situación de violencia (Representante del Sector Público Provincial, Jujuy).

También se identificó que algunas empresas miden la existencia de situaciones problemáticas en los entornos laborales, el trato respetuoso y la promoción de la inclusión e igualdad, mediante la aplicación de estudios de clima organizacional y de grado de compromiso con la diversidad e inclusión por parte de líderes.

Debe reconocerse que las herramientas de monitoreo y evaluación no resultan prioritarias para muchos de los actores. Las resistencias a generar información y realizar mediciones están centradas en motivos presupuestarios, falta de tiempo y en la escasa importancia que le asignan a este momento del proceso. Aún resta un largo camino por transitar para que se reconozca el papel fundamental que cumple la medición de impacto y de calidad de las iniciativas. Sin lugar a dudas, el fortalecimiento del monitoreo y de la evaluación permitiría conocer con mayor profundidad la eficacia de las experiencias llevadas a cabo, y reconocer buenas prácticas, identificar oportunidades de mejora y ajustar aquellas instancias en las que se aprecian obstáculos, con el fin de fortalecer los abordajes.

Síntesis de los principales hallazgos de la sección VIII.2

- 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 facilitan el hecho de introducir modificaciones para fortalecerlas si fuese necesario.
- Contar con evidencia acerca de una iniciativa permite tomar decisiones informadas respecto de ella. Sin embargo, estos mecanismos aún no parecen ser 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 de las estrategias en curso, poder identificar buenas prácticas y hacer un uso efectivo de los recursos que se les destinan.

3. Las ventajas del abordaje interseccional

La incidencia y las expresiones de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo asumen especificidades cuando se trata de personas y grupos sociales que, en un contexto sociohistórico concreto, se encuentran vulnerabilizadas por su origen étnico, su edad, su nacionalidad, su identidad de género, entre otras categorías posibles. En este sentido, el C190 enfatiza la manera desproporcional en que la violencia y el acoso afectan a las mujeres y a las niñas y reconoce entonces la importancia de adoptar un “enfoque inclusivo e integrado” que permita atender “las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género”.

La perspectiva interseccional acuñada por los “feminismos negros” en la década de 1980 permite echar luz sobre los modos complejos en que los distintos ejes de identidad que constituyen a las personas –entre los que se incluyen la edad, la identidad de género, la nacionalidad, el nivel socioeconómico y la profesión– se articulan e interactúan entre sí, ubicando a las personas en distintos lugares sociales, con acceso diferencial a recursos y oportunidades, y con una desigual exposición a la violencia y el acoso (Bornstein, 2013; Crenshaw, 2012). De este modo, el enfoque permite conocer las formas y los grados específicos en que distintas expresiones y tipos de discriminación, violencia y acoso pueden yuxtaponerse y afectar de manera particular a distintas personas y grupos sociales en función de los ejes de identidad que los atraviesan. Ello supone comprender que, lejos de existir una forma universal como las personas experimentan las situaciones de violencia y el acoso en el mundo del trabajo, lo que aparece es una multiplicidad de vivencias que varían en función de las características que poseen las personas involucradas en cada caso.

En este sentido, el enfoque interseccional permite afinar la mirada y advertir la especificidad que una situación de este tipo reviste según involucre, por ejemplo, a una mujer joven migrante inserta en el mercado formal de trabajo o a una mujer adulta que posee un empleo formal.

Las iniciativas relevadas en este estudio tienden a abarcar en términos universalizantes a grandes grupos de personas que conviven cotidianamente en los espacios de trabajo identificándolos, por ejemplo, como el colectivo de todas y todos los trabajadores de una organización. Pero, aun así, muchas de estas personas reúnen una serie de categorías identitarias específicas (entre las que suelen mencionarse, entre otras, la orientación o preferencia sexual, el género, el estado civil, la edad, la nacionalidad y la religión) que, en cada caso, se deben tomar en consideración al momento de evaluar la particularidad, el impacto y la respuesta frente a una situación de discriminación, violencia o acoso. Esta característica resulta frecuente y compartida por la mayoría de los protocolos identificados en este estudio.

Por otra parte, también se identificaron experiencias que parten de priorizar un conjunto de categorías de identidad y entonces buscan atender a las necesidades específicas de quienes son alcanzadas o alcanzados por ellas. Así ocurre en el caso de las políticas y acciones dirigidas a mujeres trabajadoras en situación de violencia de género. Este tipo de iniciativas focalizadas sobre destinatarios y destinatarias parecen poner de manifiesto la preocupación creciente por evitar homogeneizar las formas como se comprenden y abordan las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, en pos de avanzar hacia un entendimiento más profundo y complejo de la problemática. En palabras de una de las personas entrevistadas para esta investigación:

“... en cuestiones de violencia hay de todo en materia de justicia, las audiencias hay unas que funcionan bastante bien porque se sienten seguras las mujeres desde sus casas y lo otro que pasa es que quedan grabadas, luego tenés las que quedan encerradas con sus agresores, las redes funcionaron muy bien, después están los casos gravísimos que son las mujeres pobres, los femicidios son las mujeres pobres. Hay un discurso muy sostenido de que la violencia nos atraviesa, sí, nos atraviesa, pero las herramientas son distintas, y el racismo está muy invisibilizado en Argentina, hay cuestiones donde el género no es la cuestión, hay mujeres que te dicen, no me pega por mujer, me pega por india” (Representante de Organismo gubernamental nacional).

Este fragmento de entrevista refleja el heterogéneo mosaico de experiencias que conviven dentro de una misma problemática. Comprender este punto, resulta fundamental al momento de elaborar iniciativas que, en lugar de ofrecer soluciones estandarizadas, se detengan en analizar las situaciones, necesidades e intereses específicos de cada persona y de cada grupo social afectado. Solo de este modo las experiencias podrán ser verdaderamente preventivas y reparatorias para quienes se enfrentaron a una situación de violencia o acoso en el mundo del trabajo; y, de modo particular, para quienes se encuentran en las posiciones más desfavorecidas.

Síntesis de los principales hallazgos de la sección VIII.3

- Si bien todas las personas pueden ser objeto de violencia y acoso en el mundo del trabajo, lo cierto es que los sujetos 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 características identitarias que posiciona a las personas de manera diferencial frente a las violencias desafía al mundo del trabajo a diseñar iniciativas que abarquen un enfoque interseccional y sean capaces de brindar respuestas que se adapten a las necesidades y los requerimientos de cada persona y cada grupo social en particular.
- En efecto, se trata de correrse de las soluciones estandarizadas y universalizantes, y avanzar hacia una comprensión más compleja de las manifestaciones que asume esta problemática en cada caso.

4. Articulaciones necesarias

Según lo define la OIT, el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas entre los representantes de los Gobiernos, de los empleadores y empleadoras y los trabajadores y trabajadoras, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales.⁴² Se trata de un proceso tripartito, en el que el Gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien puede consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre las y los trabajadores con las empresas (es decir, entre sus representantes: los sindicatos y las organizaciones de los empleadores y empleadoras), en este caso con o sin la participación indirecta del Gobierno. El proceso de diálogo social⁴³ puede ser informal o institucionalizado y, como ocurre a menudo, se desarrolla mediante una combinación de ambos. Por otra parte, puede ser interprofesional, sectorial o combinar las dos características.

Se han relevado algunas iniciativas que dan cuenta de la articulación entre el sector empleador (público o privado) y la organización de trabajadores y trabajadoras. En estos casos, los resultados han sido valorados por los actores involucrados como muy positivos e indispensables, tanto durante el proceso de creación de las herramientas, como, sobre todo, durante la implementación de los acuerdos alcanzados. En palabras de personas entrevistadas en el marco de este estudio:

“[tenemos] ... relación fluida con agrupaciones sindicales (...) a través de sus referentes de género, y una agrupación sindical de mujeres autoconvocadas de distintos gremios” (Representante del Sector Público Provincial, Salta).

42 Véase: <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-es/index.htm>

43 El principal objetivo del diálogo social es la promoción del consenso y de la implicación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo (OIT, s/f). Las estructuras y los procesos del diálogo social que resulten exitosos tienen la ventaja de solucionar importantes temas económicos y sociales, alentar el buen gobierno, mejorar la paz y la estabilidad social y laboral, así como de impulsar el progreso económico (OIT, s/f). Para ello, las condiciones que hacen posible el diálogo social son: i) La existencia de organizaciones de trabajadoras/es y de empleadoras/es sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios para participar en el diálogo social; ii) La voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas; iii) el respeto de los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva; y iv) un apoyo institucional adecuado.

“Con el sector [empleador] hay buena relación. Tenemos una mesa de diálogo constante con la Cámara Argentina de la Construcción a nivel país y, a nivel zonal, en las provincias. Incluso la Cámara ahora puso una persona a trabajar los temas de género y la idea es trabajarlos en conjunto” (Representante de Organización de Trabajadores y Trabajadoras de Nivel Nacional, Sector Construcción).

En este mismo sentido, personas entrevistadas representantes del sector empleador y público en varias ocasiones destacan la importancia que el diálogo establecido con las organizaciones de trabajadoras y trabajadores tuvo durante el proceso de creación e implementación de algunas iniciativas, entre las que se destacan los protocolos. Según sus palabras:

“Se elaboró este protocolo en conjunto con la organización sindical que es uno de los gremios que trabaja en entes de control como este” (Representante del Sector Público Provincial, Buenos Aires).

“... el sindicato fue fundamental para la elaboración del nuevo protocolo y participaron activamente, de hecho, las cuestiones que fallaron en su implementación habían sido observadas inicialmente por este” (Representante del Sector Público Nacional, Sector financiero).

Contrariamente, cuando los canales de diálogo entre los actores no están habilitados o disponibles, se presentan dificultades para la aplicación de las iniciativas, lo que repercute negativamente en los entornos laborales:

“... tenemos un obstáculo gigante que es que la empresa todavía no lo reconoce como oficial, de hecho, hoy estamos de paro de 48 horas y uno de los puntos centrales es que este protocolo se reconozca. Este protocolo se aprobó de manera unánime por la asamblea de mujeres en 2018, después se refrendó en una asamblea con los compañeros varones con lo cual para nosotras tiene absoluta legitimidad, pero no tiene un reconocimiento institucional con lo cual por ahora tenemos esa limitante enorme, toda una parte del protocolo es letra muerta en algún punto” (Representante de Organización de Trabajadores y Trabajadoras, Sector Prensa).

“... la relación con el sindicato, que podría ser una posible relación, es súper complicada, en ocasiones conviven más de un protocolo dentro de una misma organización: uno de la empresa y otro del sindicato y es el o la trabajadora quien tiene que decidir a quién recurrir; algo que termina por obstaculizar la resolución de los casos” (Representante de Consultora).

Algunas empresas atribuyen la dificultad para entablar diálogos fluidos con el sector de trabajadores y trabajadoras a la poca predisposición de las organizaciones sindicales para ceder en las conversaciones. Estas discusiones precipitan situaciones de conflicto en detrimento de la posibilidad de avanzar en una agenda conjunta.

“Queríamos avanzar, y entonces con los resultados se elaboró un decálogo con los diez obstáculos con los trabajadores que están fuera de Convenio porque tuvimos que dejar para otra etapa la conversación con el gremio” (Representante de Sector Empleador Mixto).

“... es súper complicada la relación con los sindicatos, con cualquier sindicato, porque los sindicatos son espacios violentos (...) no les interesa” (Representante de Consultora).

Por su parte, algunos representantes de organizaciones de trabajadores y trabajadoras adjudican la conflictividad en la comunicación con el sector empleador a partir de poseer una “mirada diferente”. Para este sector, existe una marcada ausencia de percepción acerca de la igualdad y los derechos desde el empresariado y, por el contrario, se lo describe como exclusivamente “ocupado de las urgencias de índole productivas y económicas”.

“... los equipos de Recursos Humanos no tienen una mirada de igualdad, solo específica económica y productiva porque representan eso, las ganancias que va a dar su producción para el país y para ellos, pero esa productividad real somos los trabajadores y hay que empezar a hacer un leve trabajo” (Representante de Central de Trabajadores y Trabajadoras).

“... en el ámbito privado tenés al empleador y por eso la “viste” de lo reformista con lo sustentable del milenio, el 2030, las líneas de medición de estándares internacionales y esas cuestiones que en realidad no son procesos de transformación real sino que son procesos de reformas que encasillan a la empresa y el Estado, al menos al nuestro (...) El sector privado no quiere derechos, con menos licencias, quieren trabajadores precarizados y las reformas verdes le dan productividad y con lo que hacen creen que es suficiente” (Representante de Central de Trabajadores y Trabajadoras).

En contraposición, se han relevado iniciativas que reflejan verdaderamente la participación tripartita. Son aquellas experiencias impulsadas desde el sector público (en sus tres niveles) que convocan a la participación activa del sector empleador y de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras. En estos casos, generalmente la recepción es positiva y alentadora:

“El diálogo social es la base de la construcción, si no, es imposible porque es una temática compleja que afecta la salud, es un fenómeno complejo que no puede avanzar sin ello. Hay que reconocer el trabajo que hicieron las organizaciones sindicales y la Red Intersindical por la violencia laboral que incluye más de 140 sindicatos impulsando ambientes libres de violencias en las organizaciones empleadoras (Representante del Sector Público Nacional especializado en Violencia laboral).

En relación con los desafíos identificados por los tres actores que conforman este anillo tripartito, surgen varias cuestiones. Por un lado, se habla de la representatividad paritaria en los espacios de discusión, pues se trata de una representación no solo ligada a los sectores involucrados sino también al género de quienes conforman tales intervenciones: esto implica que son lugares de discusión donde participan mayoritariamente varones del sector sindical. Por otro lado, está el tema de que el sector empleador identifica la necesidad de contar con lineamientos concretos acerca de cómo implementar el C190 y la R206 que lo acompaña, más allá del marco normativo. Además, también se plantea la imperiosa demanda de unificar los esfuerzos realizados desde el ámbito público, haciendo coincidir instancias de consenso y articulación de los tres niveles de territorialidad (nacional, provincial y municipal).

“Necesitamos organizaciones que nos ayuden a bajarlo a tierra y a ver, bueno, en lo concreto qué tengo que hacer todos los días. Cómo puedo insertar este tema de manera sistémica en la gestión de los equipos y sobre todo en nuestra cultura” (Representante del Sector Empleador, Servicios).

“Es un tema de agenda. La verdad que desde el sector sindical hay mucha gente con necesidad y con disposición para poder abordar estos temas. Lo mismo desde el sector empresarial, con lo cual creo que hay espacios [para trabajar el tema] como por ejemplo la CTIO (Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades - Género). Pienso que el Gobierno puede colaborar en la medida que arme mesas balanceadas también. A veces lo que sucede es que hay mucha participación del sector sindical y hay poca representación empresarial. Cuando esto sucede aparentemente puede ser favorable a un sector de los trabajadores, pero termina siendo una encerrona, porque después las acciones que se toman son sesgadas, las voces están desbalanceadas y cuando las querés llevar a la realidad después a veces son inviables” (Representante de Cámara empresarial nacional).

“También la dificultad de tener comisiones internas en el sector privado y que pueden despedirte en el momento que quieran, si no, existen castigos por motivos discriminatorios en tanto no sea posible garantizar la conformación de delegados y delegadas en todos los lugares de trabajo; muchas veces afiliarte al sindicato es motivo de despido” (Representante de Central de Trabajadores y Trabajadoras).

“En relación al trabajo de la CTIO tenemos dificultades en el ámbito nacional, esas comisiones están conformadas solamente por varones algo que se convierte en la primera dificultad. O sea, parten de la idea de la colaboración y el diálogo social y tripartito pero a veces el empleador y el sindicato designan solo varones, lo cual ya es un problema en sí mismo porque la mirada que estamos teniendo del conflicto está parcializada. Las mujeres no tenemos que estar únicamente cuando se trata de cuestiones de género” (Representante de Organización de Trabajadores y Trabajadoras, Sector Público).

Como se pudo ver en el contexto de este estudio, el diálogo social es clave tanto para la generación de iniciativas como durante el proceso de implementación. Sin embargo, aún falta fortalecer los vínculos entre los actores y asegurar dinámicas de intercambio que sean

fluidas y representativas de cada sector y de sus respectivas demandas e intereses, con una participación más diversa en términos de género hacia el interior de los distintos sectores. De este modo, se podrán representar no solo las demandas en términos de género sino también los intereses y necesidades de otros colectivos que generalmente no están presentes en las mesas de negociación.

Síntesis de los principales hallazgos de la sección VIII.4

- 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 la implementación de las mismas.
- Como principales desafíos surgen: la representatividad en los espacios de discusión, la paridad de género, y 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).
- 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 otros colectivos.

5. Recomendaciones a la luz de las experiencias identificadas

La diversidad de iniciativas reconocidas en el marco de este relevamiento, así como su sostenibilidad e implementación posterior, expresan una diversidad de compromisos que han asumido distintos actores. Todas ellas son experiencias que atienden las necesidades y los intereses específicos de distintas actividades y sectores del mundo del trabajo y que, en el año 2020, se han enfrentado además al desafío de adaptarse a las nuevas dinámicas en las relaciones laborales, impuestas por el contexto sanitario de COVID-19. El relevamiento también evidencia el papel central que han asumido algunas organizaciones al momento de acompañar a las trabajadoras que atraviesan situaciones de violencia doméstica. De manera simultánea, se identifica una activa promoción en favor de la inclusión de grupos sociales que han sido históricamente vulnerados en sus derechos. Se trata de esfuerzos que, sin lugar a dudas, podrán ser potenciados gracias a la ratificación del Convenio núm. 190 de la OIT por parte de Argentina.

Desde este marco, es posible listar una serie de recomendaciones a la luz de las experiencias identificadas que permiten fortalecer las iniciativas existentes y volverlas más efectivas y eficaces en los objetivos que se proponen. De este modo, se busca contribuir a elaborar nuevas experiencias para poner fin a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo. A continuación, se describen algunas sugerencias y recomendaciones.

- En el diseño de las iniciativas se debe considerar cuidadosamente con quiénes y cómo serán implementadas. Es importante otorgar legitimidad y transparencia a los procesos, que se garantice el alcance universal sobre todas las personas que integran la organización, indistintamente de la jerarquía, considerando su protección ante represalias y despidos.
- Es fundamental capacitar a las personas que en cada organización se verán involucradas en alguna etapa del proceso de implementación, seguimiento y/o evaluación de las iniciativas en materia de prevención de violencia y acoso en el mundo del trabajo, desde un enfoque de género con mirada interseccional.
- Elegir cuidadosamente las definiciones de “violencia y acoso en el mundo del trabajo” que se utilizan, así como la definición sobre qué significa “violencia por razón de género”, que serán adoptadas por las organizaciones, atendiendo a que las mismas no obturen la visibilización de algunas de sus expresiones.
- Promover iniciativas con abordajes integrales de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, entendiendo multifactorialmente el fenómeno: por un lado, se vincula con la desigualdad y la discriminación en entornos laborales, al mismo tiempo, que se relaciona con la seguridad y salud ocupacional. Se trata de elaborar iniciativas que contemplen y visibilicen ambas aristas del fenómeno.
- Atender especialmente en el contexto actual de creciente protagonismo del entorno virtual en el mundo del trabajo la promoción de iniciativas que busquen prevenir y abordar situaciones de violencia y acoso a través de TIC, tomando en cuenta su especificidad.
- Fortalecer y extender iniciativas que desde el mundo del trabajo buscan acompañar y asistir a trabajadoras en situación de violencia doméstica. Estas son herramientas que contribuyen a trabajar en la prevención de las violencias por razones de género, incentivar la autonomía económica de las mujeres y promover “otros” canales de información y contención no tradicionales, como pueden ser los espacios laborales.
- Adoptar en las iniciativas enfoques interseccionales, que superen la mera enumeración de ejes de opresión, para avanzar hacia una comprensión más compleja de las formas como estos se intersectan en cada caso, sobre personas o grupos de personas según cómo se define su pertenencia identitaria. Un enfoque que dé cuenta de estas particularidades permitiría diseñar y ofrecer respuestas más asertivas y respetuosas de las diversidades.
- Monitorear, revisar y adaptar las iniciativas periódica y sistemáticamente. Esto resulta fundamental a la hora de pensar en herramientas que tengan en consideración las siguientes dimensiones: las expresiones y manifestaciones que asumen la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la efectividad de las iniciativas para atender las necesidades y demandas sobre el tema, las necesidades de formación que puedan surgir y el conocimiento y alcance de las herramientas sobre todas las personas que integran las organizaciones.
- Promover espacios de articulación entre los actores del mundo del trabajo para fortalecer la socialización de experiencias, buenas prácticas, aprendizajes continuos, además de identificar oportunidades de mejora y alianzas estratégicas para fortalecer y desarrollar nuevas iniciativas. Se trata de proponer diálogos que permitan generar sinergias entre organizaciones y actores sociales que comparten un mismo sector y/o campo profesional, o que provienen de otros distintos.

- Fortalecer y capitalizar los espacios de negociación colectiva para nutrir los debates en torno a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Además de visibilizar las experiencias que puedan resultar antecedentes destacables para considerar en las negociaciones.
- Garantizar que las iniciativas tengan un alcance amplio y contemplen tanto a las personas que integran las organizaciones como también a aquellas relacionadas indirectamente con la actividad que allí se realiza (cadena de valor), como clientes, usuarios, proveedores y contratistas, sobre la base de que todas las personas pueden sufrir situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- Garantizar que las iniciativas tengan un alcance amplio para dar cobertura a la totalidad del lugar de trabajo, tal como se define en los términos del C190. Es decir, tanto en los espacios públicos como privados, en los lugares donde se paga, se toma descanso o donde se come, en las instalaciones sanitarias, de aseo o vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales, y de formación relacionadas con el trabajo; y también en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y comunicación, en el alojamiento proporcionado por el empleador.
- Promover iniciativas que representen abordajes y respuestas integrales y multidimensionales a las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, trascendiendo las medidas meramente punitivas. Se trata de ofrecer un tratamiento de la problemática que garantice respuestas verdaderamente reparatorias para las personas y las organizaciones que las han atravesado.
- Trabajar activamente en la promoción y consolidación de culturas organizacionales inclusivas y respetuosas de las personas y sus derechos laborales, que sostengan y acompañen de manera exitosa las iniciativas que se impulsan en la materia.
- Jerarquizar e institucionalizar aquellos espacios/áreas que, en el interior de las organizaciones, se abocan al tratamiento de la violencia y el acoso laboral, incluyendo los que tratan sus manifestaciones por motivos de género. De este modo, se trata de que las propuestas e iniciativas cuenten con los recursos necesarios para llevar adelante sus acciones de manera efectiva y eficaz, y que sean capaces de convocar a representantes de las distintas áreas para dar respuestas integrales a las situaciones de discriminación, violencia y acoso.
- Garantizar que las organizaciones con alcance federal –como algunas agencias estatales y grandes empresas– ofrezcan servicios de atención y contención, así como canales de denuncia que propicien el acceso igualitario de todas las personas independientemente de su ubicación geográfica. Esto implica descentralizar los servicios, el diseño de herramientas que contemplen la diversidad territorial y las particularidades que de ella se deriven, en relación con la cultura laboral, las dinámicas de trabajo, etc.

Conclusiones

El objetivo principal del presente estudio 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 los ámbitos laborales. 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 esta investigación expone que un tercio de las iniciativas analizadas desarrolló espacios de capacitación y formación. De acuerdo con el relevamiento, 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 sido de 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 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. En este sentido, 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 el mundo del trabajo.

Las experiencias recabadas durante esta investigación evidencian cierto conocimiento respecto 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 su 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 en este estudio han desplegado estrategias de apoyo y contención destinadas a las trabajadoras que se encuentran atravesando una 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 e intervenciones respetuosas de los derechos y la

autonomía de las trabajadoras en situaciones de violencia doméstica. Aun así, este tipo de iniciativas ponen en evidencia el potencial que posee el mundo del trabajo para promover la autonomía económica de las mujeres y el papel fundamental 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, el estudio pudo identificar que cerca de la mitad de las experiencias no utilizan los conceptos “discriminación” y “acoso” para referirse a las diferentes expresiones que puede asumir la violencia en el mundo del trabajo. Además, tampoco se verifica una tendencia a desagregar en tipos específicos las violencias, sino que, por el contrario, las iniciativas se refieren a ellas de modo genérico. En ese sentido, se distinguen el caso de las universidades, actor que menciona más de un tipo de violencia de manera específica en los instrumentos que elabora sobre el tema.

El estudio también revela ciertas diferencias que se manifiestan 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 esta 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 a 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 en Argentina.

Entre los principales hallazgos del estudio debe destacarse la importancia que revisten las alianzas y sinergias que se han encontrado en 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 en los objetivos que buscan alcanzar.

Por otra parte, se ha reunido evidencia a partir de los testimonios recabados en las entrevistas que dan cuenta de la importancia de desplegar miradas y abordajes integrales, evitando mecanismos meramente sancionatorios. Aquellos actores que confirman virajes hacia miradas integrales 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.

También se han identificado experiencias vinculadas con 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.

Hasta aquí, el presente estudio ha buscado evidenciar un amplio recorrido desplegado por diferentes tipos de actores, cuyas iniciativas vinculadas con el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo han sido analizadas. 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 eficientes e integrales. Quedan por delante los desafíos que algunos de estos hallazgos puedan aportar de cara a la aplicación del C190 y la R206 en Argentina y a la expansión de nuevas y variadas medidas para prevenir y asistir la presencia de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Referencias bibliográficas

ARGILLETTA, F. 2018. “Sacar las violaciones del clóset”. *Panamá Revista*. Disponible en: <http://www.panamarevista.com/sacar-las-violaciones-del-closet/>

BASTIDAS ALIAGA, M. 2020. “Hacia la ratificación del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y acoso en el trabajo”. *Nueva Acción Crítica*, Año 2, N°8. Disponible en: <https://www.celats.org/20-publicaciones/nueva-accion-critica-8/241-hacia-la-ratificacion-del-convenio-190-y-la-recomendacion-206-de-la-oit-sobre-la-eliminacion-de-la-violencia-y-acoso-en-el-trabajo>

BORNSTEIN, K. 2013. *My new gender workbook*. Londres, Routledge.

COMITÉ DE ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW). Recomendación General Nro. 35 sobre la violencia de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General Nro. 19, 26 de Julio 2017, CEDAW/C/GC/35 párrafo 30(f).

CRENSHAW, K. 2012. “Cartografiando los márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color”, en L. Platero (ed.), *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Bellaterra, pp. 87-122.

DE STEFANO, V., DURRI, I., STYLOGIANNIS, C. y WOUTERS, M. 2020. *Actualización de las necesidades del sistema: mejora de la protección frente al ciberacoso y la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC*. Documento de trabajo de la OIT 1. Ginebra, OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_736237.pdf

DIÉGUEZ, G. y GASPARIN, J. 2016. *El rompecabezas del empleo público en Argentina: ¿quiénes hacen funcionar la maquinaria del Estado? Documento de Políticas Públicas. Análisis 162, CIPECC*. Disponible en: <https://www.cipecc.org/wp-content/uploads/2017/03/1082.pdf>

ENZENHOFER, E. 2019. *Entrevista con Marina Benítez Demtschenko: Feminismo de Internet: ¿quién nos defiende en la era digital?* Buenos Aires, FLACSO. Disponible en: <https://www.flacso.org.ar/noticias/feminismo-de-internet-quien-nos-defiende-en-la-era-digital/>

EQUIPO LATINOAMERICANO DE JUSTICIA Y GÉNERO (ELA). 2018. *La violencia no es negocio*.

_____. 2020. *Las brechas de las políticas públicas. Miradas desde la sociedad civil sobre el abordaje de la violencia por razones de género en tiempos de COVID-19*.

EQUIPO LATINOAMERICANO DE JUSTICIA Y GÉNERO (ELA), ISALUD y OSIM. 2020. *Invertir en prevención de la violencia doméstica, ¿opción o necesidad? Los costos de la violencia doméstica hacia las mujeres y su impacto en el ámbito sanitario y laboral. Estudio en la CABA*.

EQUIPO LATINOAMERICANO DE JUSTICIA Y GÉNERO (ELA) y NODOS Consultora. 2019. *Visibilicemos el acoso laboral. Encuesta sobre experiencias de acoso laboral por género en Argentina - 2019*. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/esviolencialaboral>

ERNST, C. y LÓPEZ MOURELO, E. 2020. *La COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política*. Informe técnico. Buenos Aires, Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_740742.pdf

FEDERACIÓN NACIONAL DE DOCENTES, INVESTIGADORES Y CREADORES UNIVERSITARIOS, CONADU Histórica 2017. *Violencia de Género en las Universidades Nacionales*. Cuaderno de formación. Disponible en: <http://adunc.com.ar/wp-content/uploads/2017/12/cuadernillo-final-web.pdf>

GHERARDI, N. 2020. "No hay cuarentena que valga: la persistencia de las violencias por razones de género", en Juan Pablo Bohoslavsky (ed.). *COVID-19 y Derechos Humanos. La pandemia de la desigualdad*. Buenos Aires, Editorial Biblos.

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES (GCBA) y EQUIPO LATINOAMERICANO DE JUSTICIA Y GÉNERO (ELA). 2019. *En el camino de la equidad de género. Percepciones e incidencias de la violencia contra las mujeres*. Buenos Aires, Dirección de Estadísticas y Censos. Ministerio de Economía y Finanzas. GCBA.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. 2018. *Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral*. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informeviolencialaboralbianual2017-18.pdf>

LA CASA DEL ENCUENTRO. 2020. *Femicidios y transfemicidios cometidos durante el período de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio por COVID-19* (infografía). Disponible en: <https://www.facebook.com/la.delencuentro/photos/pb.1074459945913295.-2207520000../5301831579842756/?type=3&theater>

LÓPEZ MOURELO, E. 2020. *El COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina. Nota técnica*. Organización Internacional del Trabajo. Buenos Aires. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS_742115/lang--es/index.htm

MERCADO GURROLA, A., DOHM, G. y OTERO, E. 2019. *Ser LGBTQ en el trabajo. Experiencias de discriminación y acoso laboral en Argentina*. Buenos Aires, Nodos Consultora. Disponible en: <https://www.nodosconsultora.com/investigacion/>

MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD. 2020. *El presidente de la Nación decretó el Cupo Laboral Travesti Trans en el Sector Público Nacional*. Buenos Aires, 4 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-presidente-de-la-nacion-decreto-el-cupo-laboral-travesti-trans-en-el-sector-publico>

MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO. 2017. *Mapa. Cuántas empresas hay en el país, cuánto producen y a qué categorías pertenecen*. Disponible en: <https://gpsempresas.produccion.gob.ar/datos-y-analisis/#navitem-3>

_____. 2019. *Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) 2018*. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/ecetss/ecetss_informe.pdf

MINISTERIO PÚBLICO DE LA DEFENSA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES. 2017. *La revolución de las Mariposas. A diez años de La Gesta del Nombre Propio*.

MONTERO, J. 2015. “Desmitificando la voluntad punitivista del feminismo”. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Disponible en: <https://cdsa.academica.org/000-061/1181.pdf>

NACIONES UNIDAS. 2018. *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. LC/G.2681-P/Rev.3, Santiago de Chile.

Disponible en:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

OFICINA DE ASESORAMIENTO SOBRE VIOLENCIA LABORAL (OAVL). 2019. *Informe estadístico del primer trimestre de 2019*. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_informe_2019_1t.pdf

OFICINA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (OVD). 2020. *Informe sobre las presentaciones en OVD durante el período de aislamiento social, preventivo y obligatorio*. Disponible en: <http://www.ovd.gov.ar/ovd/verMultimedia?data=4328>

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SERVICIO DE GÉNERO, IGUALDAD Y DIVERSIDAD. 2015. *Orgullo (Pride) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*. Buenos Aires, Organización Internacional del Trabajo.

ONU MUJERES (s/f). *La pandemia en la sombra: violencia contra las mujeres durante el confinamiento*. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/violence-against-women-during-covid-19>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 2004. *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Buenos Aires, OIT.

_____. 2011. *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura*. Buenos Aires, OIT.

_____. 2016. *Informe final: Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Ginebra, 3-6 de octubre de 2016)*. Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad.

_____. 2018a. *Fifth item on the agenda: Violence and harassment against women and men in the world of work. Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of proceedings*. Provisional Record 8B (Rev.1), OIT.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 2018b. *Informe V (1). Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo.

_____ 2019. Convenio sobre la violencia y el acoso núm. 190. 5 de diciembre de 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

_____ 2020a. *El COVID y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuesta política*. Abril de 2020. Buenos Aires, OIT.

_____ 2020b. *El COVID y el trabajo doméstico en Argentina*. Abril de 2020. Buenos Aires, OIT.

_____ 2020c. *El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en pocas palabras*.

_____ 2020d. *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*. OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf

_____ 2020e. *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT: 12 maneras en que puede apoyar la respuesta a la pandemia del COVID-19 y la recuperación de la misma*. Nota informativa. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--gender/documents/publication/wcms_746186.pdf

_____ 2020f. *La violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo*.

_____ (S/f). Página web de la OIT. Consúltese: <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--es/index.htm>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO y ERLGBCT. (S/f). Informe preliminar. Buenos Aires, OIT (en prensa).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT); ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS); CONSEJO INTERNACIONAL DE ENFERMERAS E INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS (2002). *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*. OIT.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 2016. Observación general núm. 23 sobre el derecho a las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. E/C.12/GC/23. Disponible en:

<https://www.escri-net.org/es/recursos/observacion-general-num-23-2016-sobre-derecho-condiciones-trabajo-equitativas-y>

RADI, B. 2016. Políticas del conocimiento: hacia una Epistemología Trans*. Coloquio Internacional “Los mil pequeños sexos”. Julio de 2016.

RODRÍGUEZ GUSTÁ, A. L. 2008. “Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención”. *Temas y Debates*, (16), pp. 109-129.

SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES. 2012. Ley N° 14.407. Ley de Emergencia pública en materia social por violencia de género, por el término de dos años. 12 de diciembre de 2020. Disponible en: <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/ley/2012/14407/11426>

SUCARRAT, M. J., CORRADI BRACCO, C., ARGOITIA, J. M., y GIORDANO, N. 2017. *Guía de género para empresas: hacia la paridad*. Buenos Aires, Universidad Torcuato Di Tella. Disponible en: <https://repositorio.utdt.edu/handle/utdt/10860>

SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO, MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. 2020. *La violencia en el trabajo: un acercamiento al problema desde la encuesta de salud y trabajo de Argentina - 2018*. Buenos Aires. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/violencia_laboral_281220.pdf

Anexo: 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/ Formación	Código de conducta/Ética	Instituciones	Leyes y otras 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, recomendaciones, resoluciones, 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



**Iniciativa
Spotlight**

