



Informe
VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL



Abril **2021**



ÍNDICE

- + Perfil de la encuesta
- + Metodología
- + Muestra
- + Violencia
- + Quién ejerció violencia
- + En qué momento sucedió el acto de violencia
- + En qué lugar
- + ¿Qué se hizo frente a esta situación?
- + ¿Por qué no se hizo la denuncia?
- + Impacto que tuvo exponer el hecho de violencia
- + ¿Notan cambios en los últimos tiempos?
- + ¿Qué acciones se llevan adelante en las compañías para evitar estos hechos?

Perfil de la encuesta

PAÍS Y CASOS



1.852

FECHA DE MUESTREO



Semana 2 y 3
NOVIEMBRE 2020

MODALIDAD



Mail



Redes Sociales

Metodología



Envío
17/11/2020

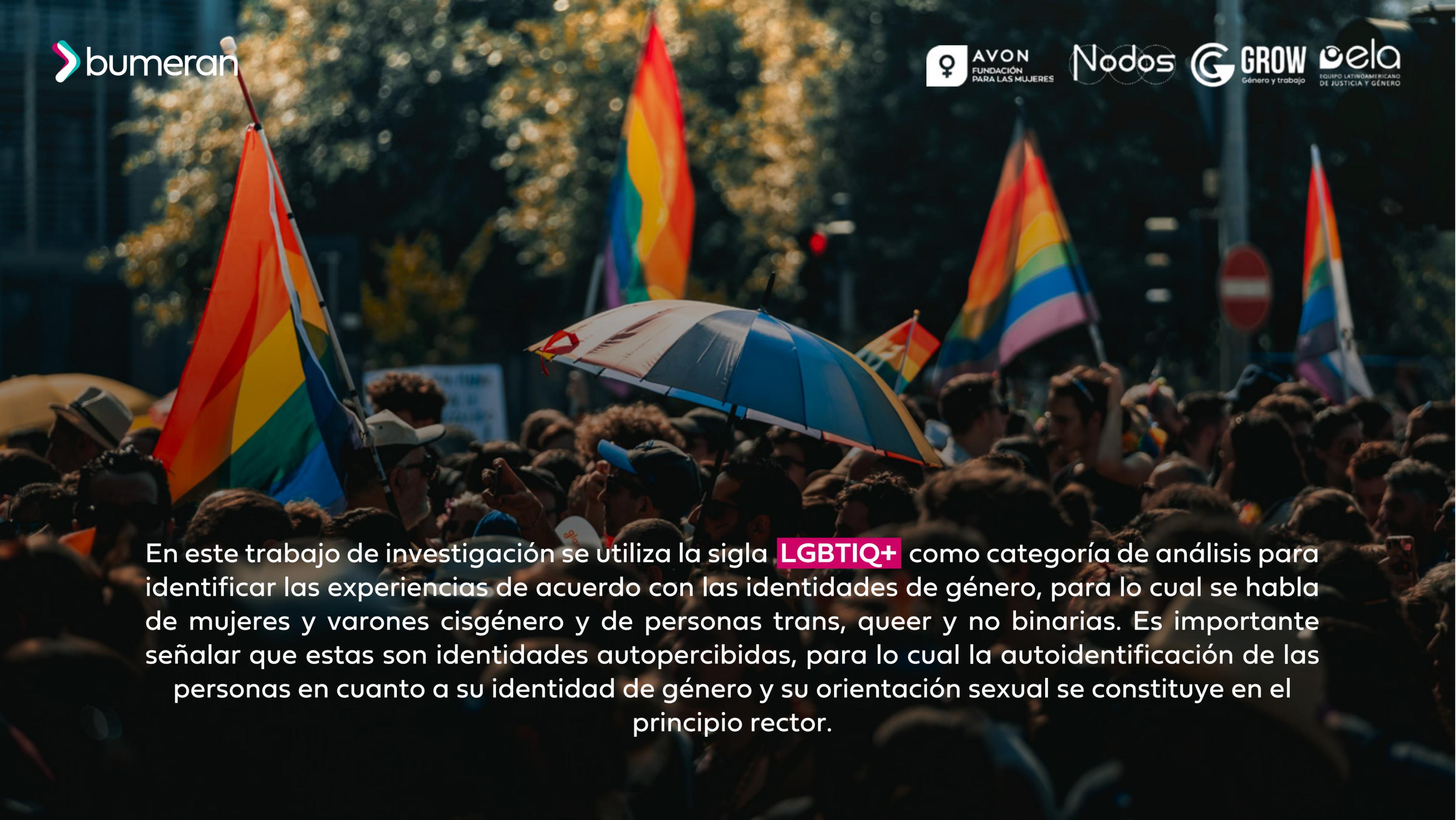


Base de datos
+500.000
USUARIOS ÚNICOS



Usuarios instruidos
**SOBRE TEMÁTICAS DE
GÉNERO Y DIVERSIDAD***

*Mediante material enviado de manera mensual y definiciones incluidas en la encuesta



En este trabajo de investigación se utiliza la sigla **LGBTIQ+** como categoría de análisis para identificar las experiencias de acuerdo con las identidades de género, para lo cual se habla de mujeres y varones cisgénero y de personas trans, queer y no binarias. Es importante señalar que estas son identidades autopercebidas, para lo cual la autoidentificación de las personas en cuanto a su identidad de género y su orientación sexual se constituye en el principio rector.

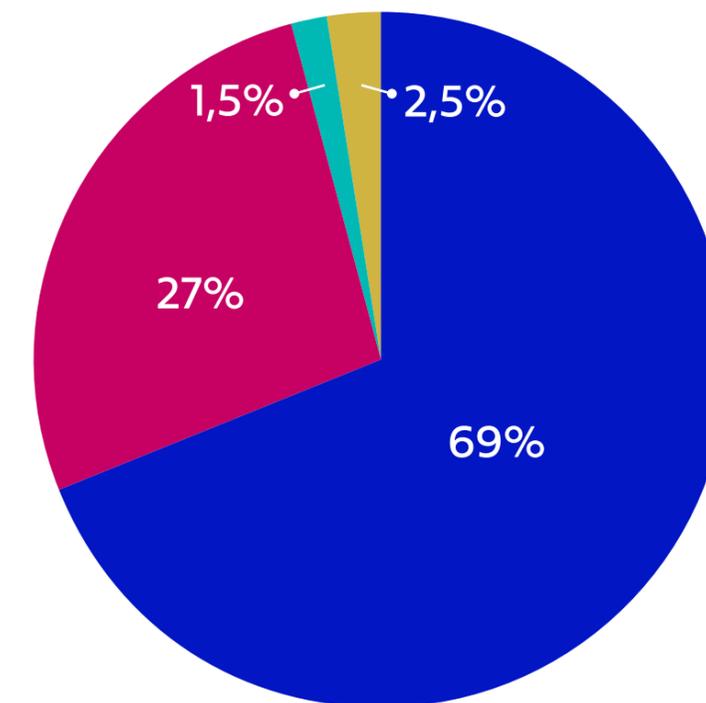
Muestra

IDENTIDAD DE GÉNERO

En relación a la definición teórica sobre las identidades sexuales de las, los y les participantes, es entendida como la forma en que

“ las personas se autodefinen para indicar quiénes son como seres sexuales* ”

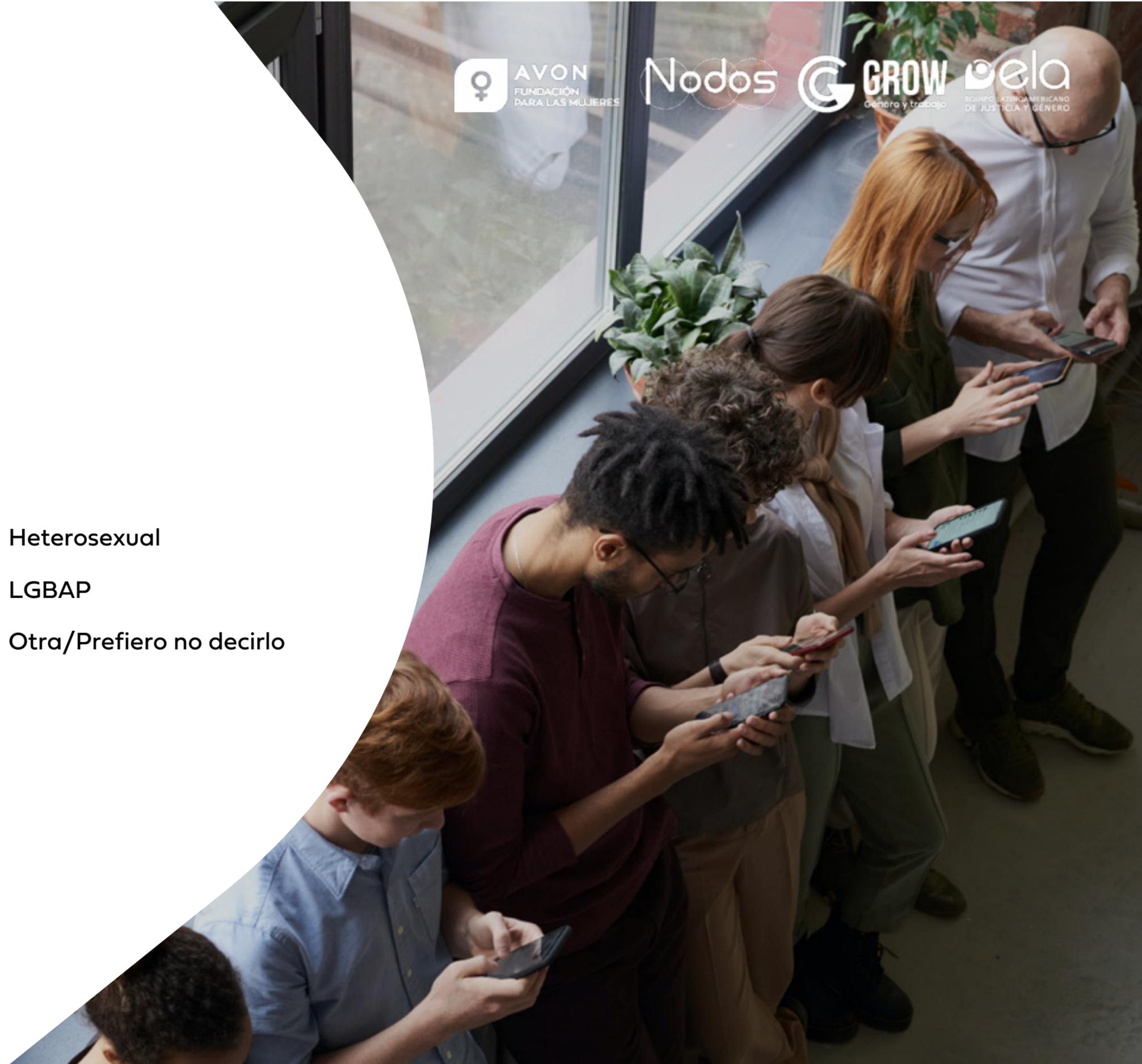
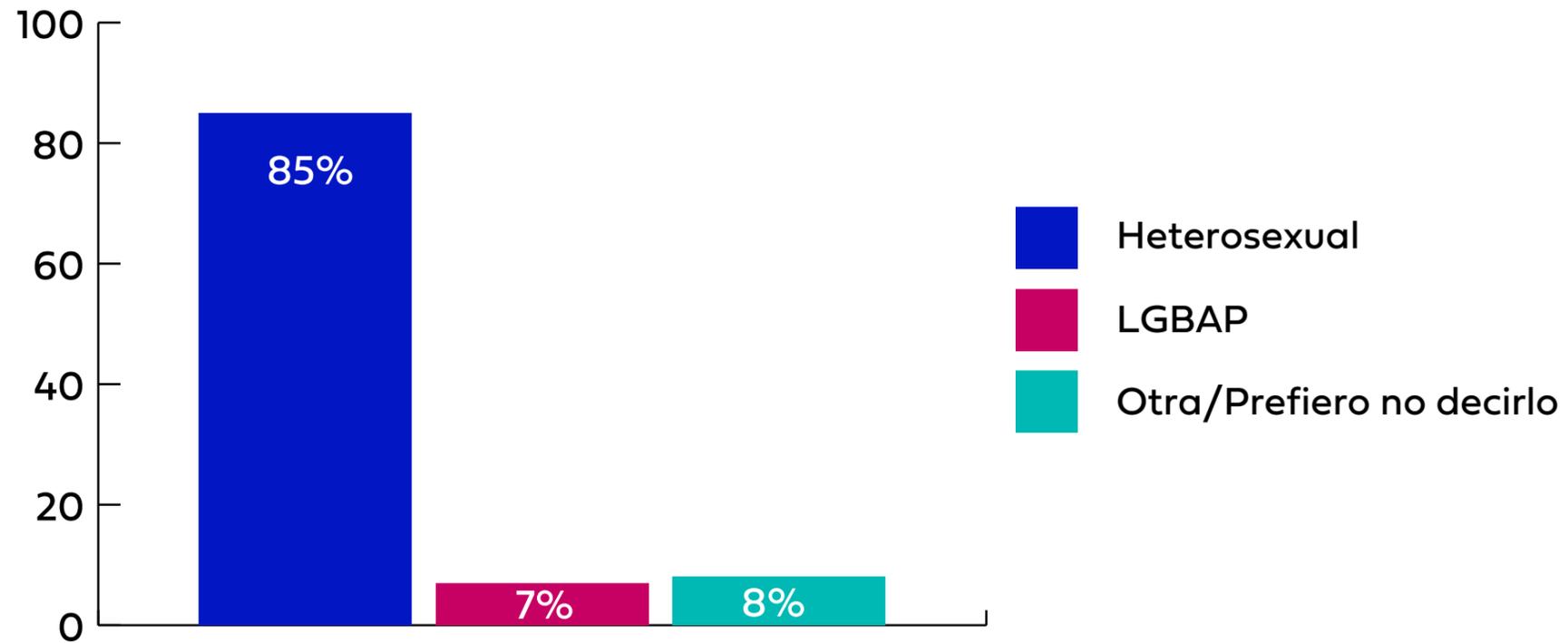
- Mujeres Cis
- Varón Cis
- TQ+
- Otra/Prefiero no decirlo



*Grollman citado en Urban Et.Al. p. 4

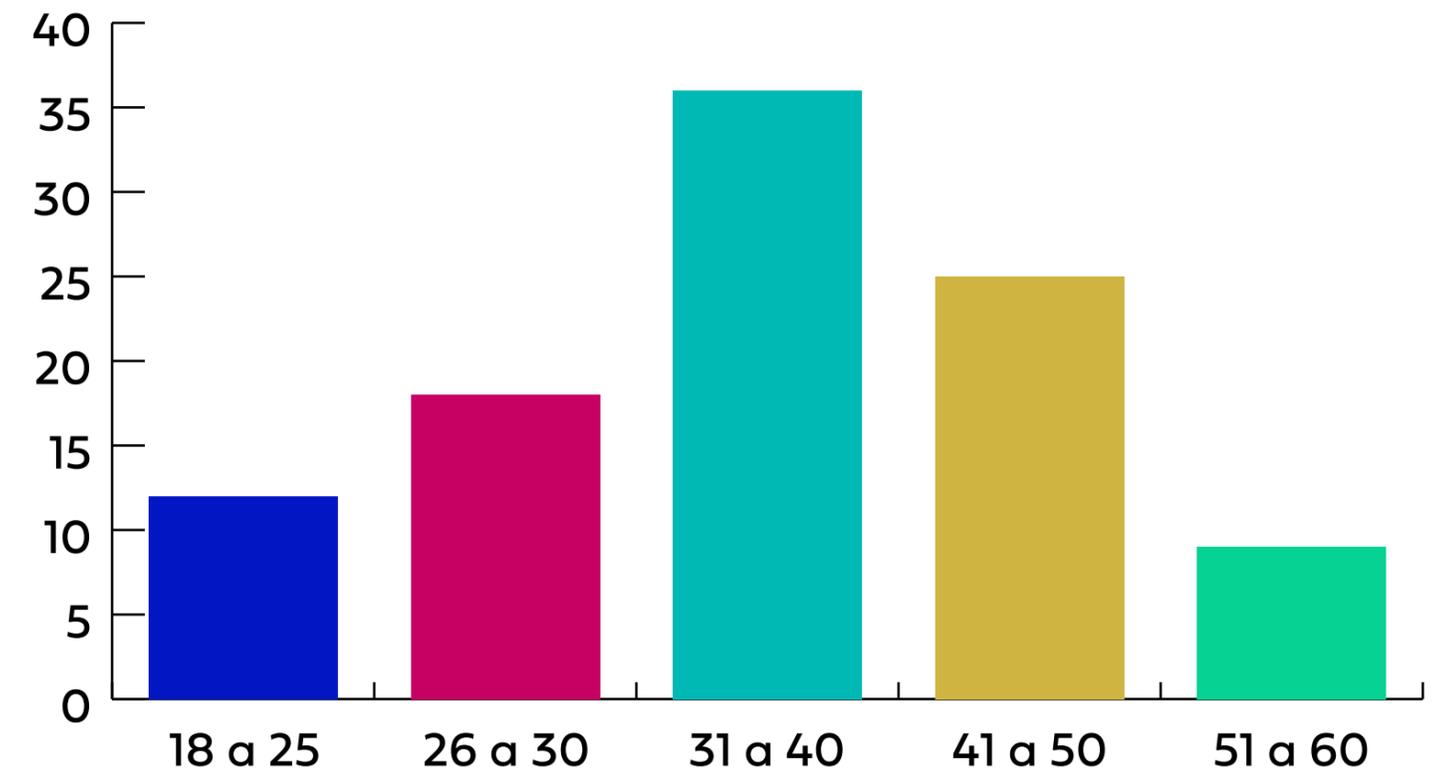
Muestra

ORIENTACIÓN SEXOAFECTIVA



Muestra

EDAD



El rango 31 a 40 representa la mayor cantidad de personas encuestadas

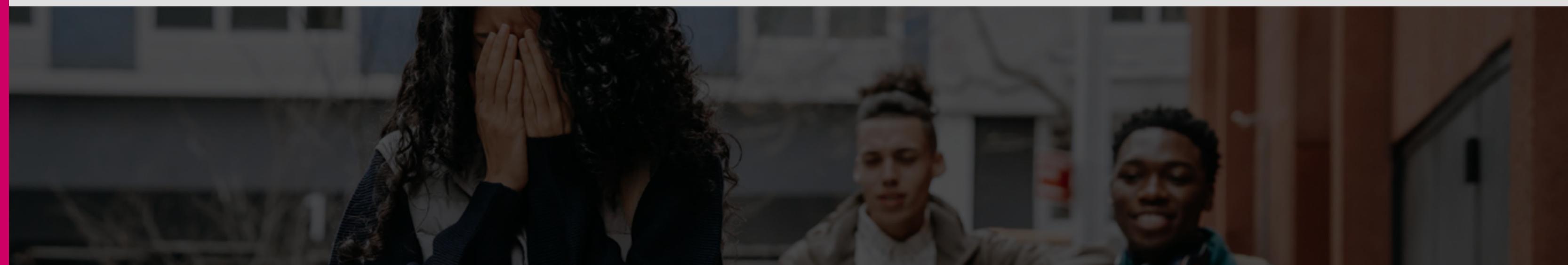


Violencia

VIVÍS O VIVISTE UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA O ACOSO

TE PASÓ	80% MUJER: 81% VARÓN: 73% TQ+: 23%
VISTE A OTRO/A	82%

Destacamos **un alto porcentaje de nivel de registro en relación a la violencia.** Puede deberse a múltiples factores, por ejemplo: la inclusión de la definición de la violencia al responder la pregunta, la sensibilización previa, debido a los contenidos producidos por Bumeran, así como también puede incidir el movimiento de la agenda mediática



Violencia

LA PRESENCIA DE MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA O ACOSO EN ARGENTINA

		MUJER	VARÓN	IDENTIDADES TQ+
VIVENCIA PERSONAL DE UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA/ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	SI	69%	62%	59%
	NO	16%	20%	25%
FUE TESTIGO DE UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA/ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	SI	70%	66%	69%
	NO	15%	14%	20%

La identificación a las experiencias que vivenciaron **otras personas** es mayor en todos los géneros.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó en el 2019 el **Convenio 190 (C190)** sobre la **Eliminación de la Violencia y el Acoso** en el mundo del trabajo.

Este convenio reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una **violación a los derechos humanos de trabajadores y trabajadoras** y vulnera el derecho a disfrutar de espacios laborales libres de estas manifestaciones.

El mismo entiende a la violencia y el acoso como un **conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables**, que incluye la amenaza de realizarlos, ya sea que se manifiesten de manera puntual o recurrente, 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.

Discriminación

Toda forma de **segregación, obstrucción o limitación** que se suceda en el mundo del trabajo **por razón de género, orientación sexual, identidad de género** de la persona afectada y cualquier otro motivo arbitrario.



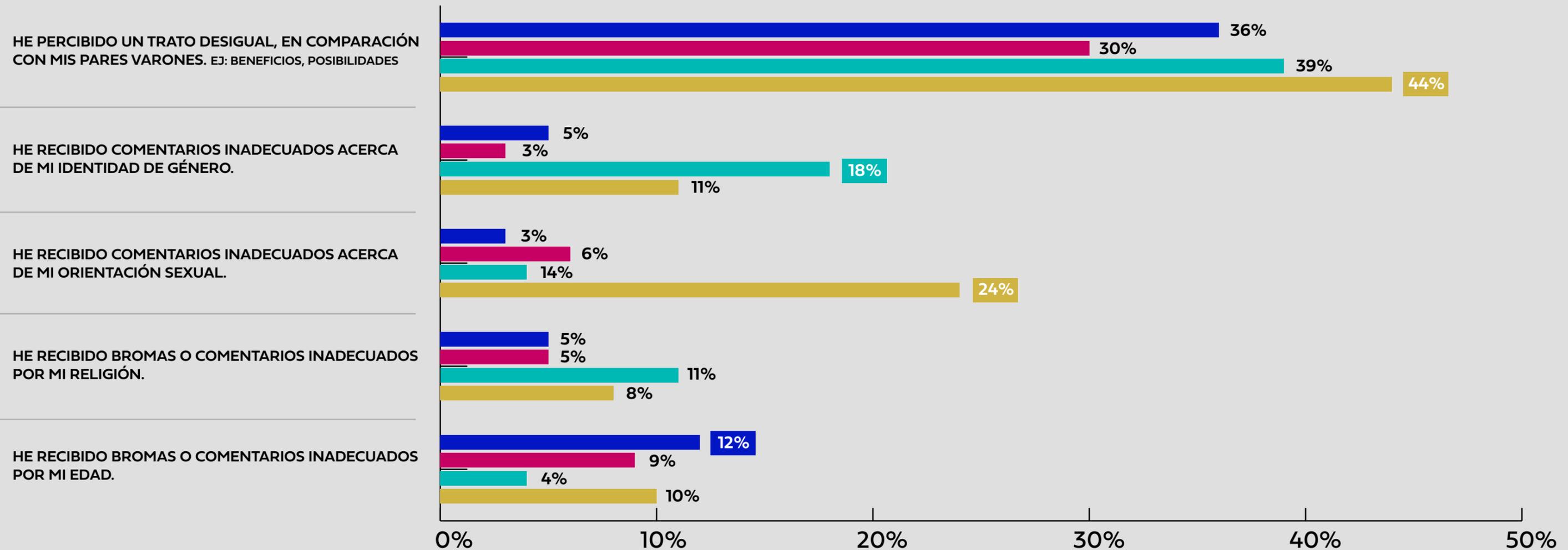
El mercado laboral está **organizado en base a una división sexual** del trabajo que aún permite y sustenta desigualdades estructurales entre varones y mujeres y otras identidades.



Estos resultados se determinaron en base a estudios y encuestas publicadas en 2019 por **ELA** y **NODOS**

Con base en estos antecedentes, se han relevado en esta investigación expresiones y manifestaciones que caracterizan algunas de las pautas discriminatorias presentes en el mercado de trabajo.

■ Mujer Cis
 ■ Varón Cis
 ■ Identidades TQ+
 ■ Orientación Sexual LGB+



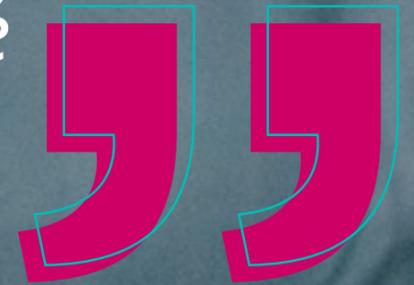
La evidencia muestra que el **44% de personas con una orientación sexual LGB+** y el **39%** de las personas con **identidad TQ+** han vivenciado un **trato desigual** con sus pares varones. Más de un tercio de las mujeres cis han tenido una percepción discriminatoria en este sentido.

Casi **2 de cada 10 personas TQ+** recibieron **comentarios inadecuados** de su identidad de género y un **24% de las personas LGB+** sobre su **orientación sexual.** El 12% de las mujeres cis recibieron comentarios sobre su edad que la incomodaron.





Finalmente, **por mi orientación sexual** y a pesar de hacer bien mi trabajo, **renuncié al trabajo.** No soporté casi un año de malos tratos y malestar.



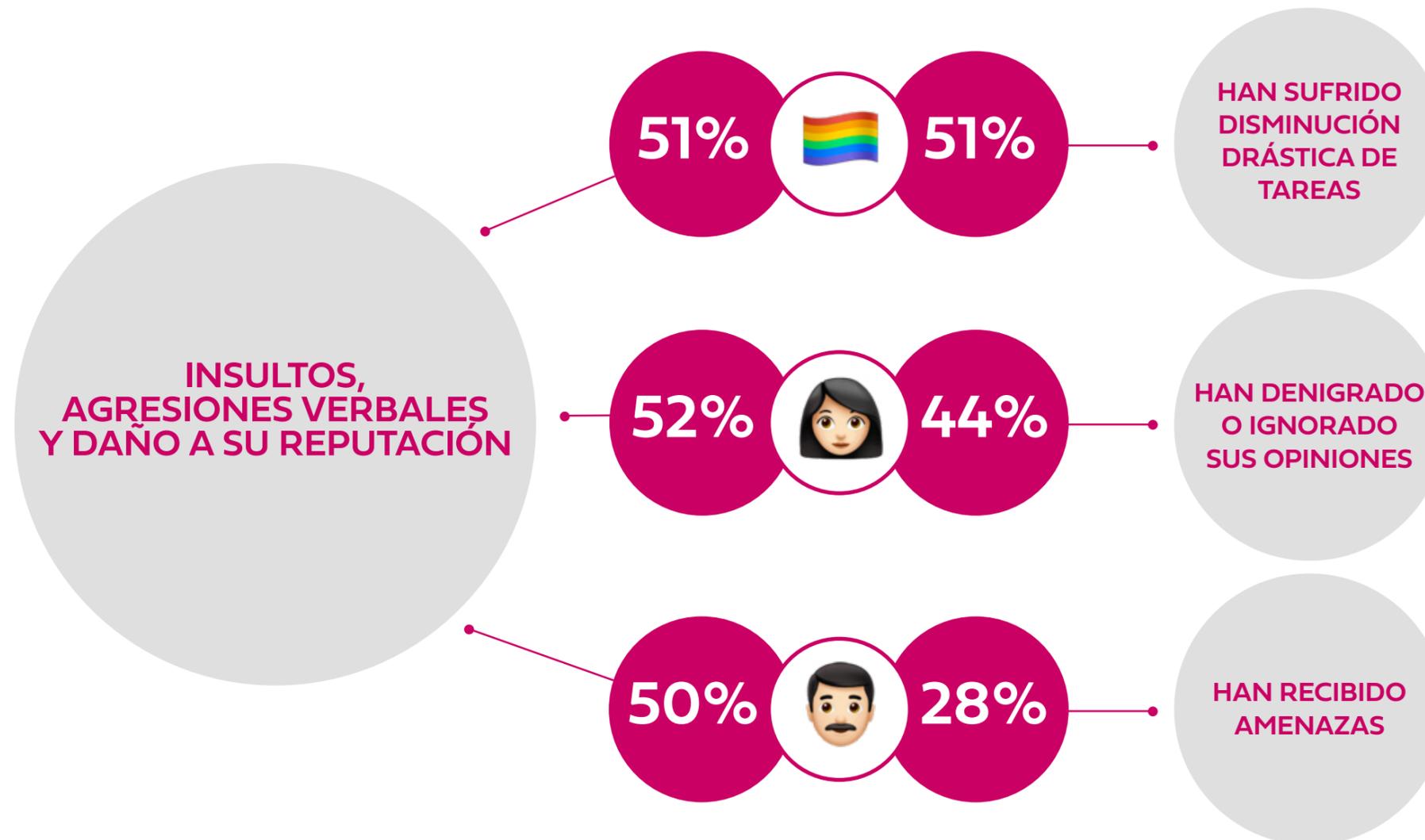
Me despidieron por ser discapacitada. Cuando en el certificado de discapacidad no se especifica que poseo discapacidad laboral. **Aunque mi desempeño haya sido impecable** y sin reclamos de los prestadores.

Acoso Psicológico

El acoso psicológico es una de las manifestaciones más habituales y extendidas en los espacios de trabajo. **En Argentina casi 9 de cada 10 denuncias** recibidas refieren a casos de violencia y acoso psicológico.

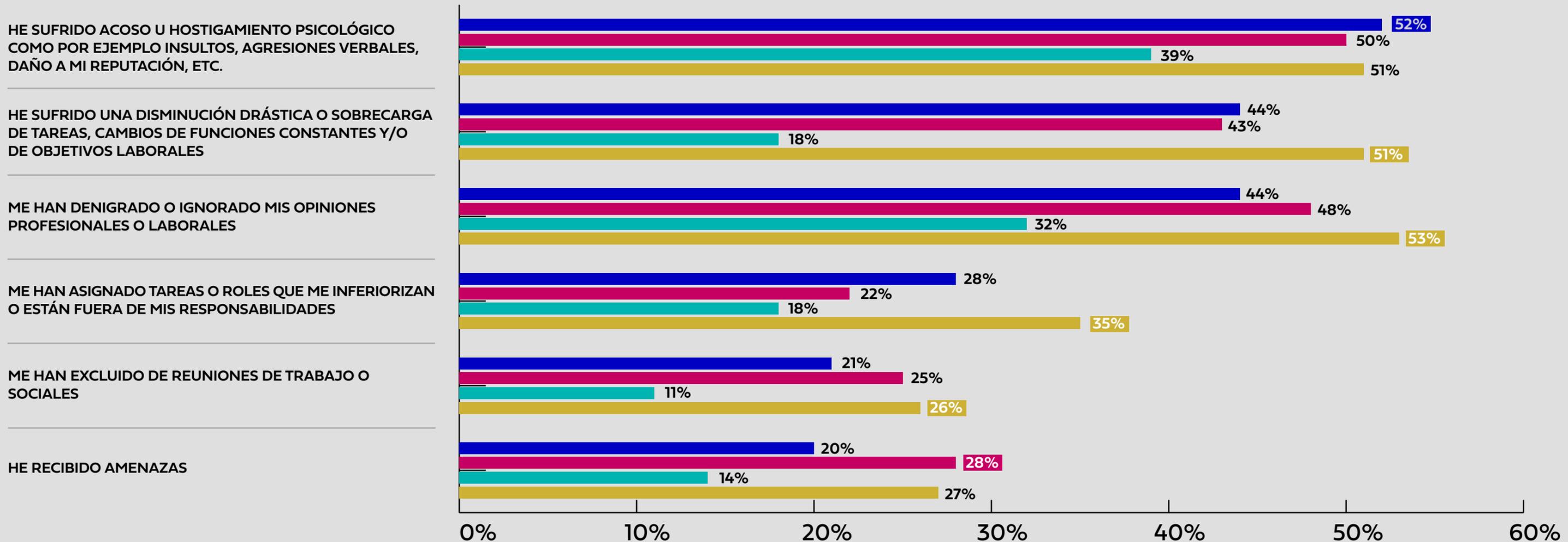


Todas las expresiones registradas dan cuenta de la extensión y **alto grado de registro** que cuenta el **hostigamiento/acoso psicológico** en las trayectorias laborales de las personas encuestadas.



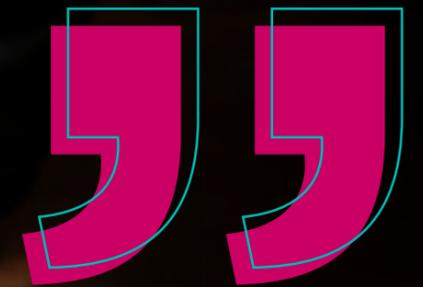
Los datos presentados en la siguiente tabla se encuentran agregados por vivencias de hostigamiento / acoso psicológico y la vivencia por cada grupo de acuerdo a su identidad de género.

■ Mujer Cis
 ■ Varón Cis
 ■ Identidades TQ+
 ■ Orientación Sexual LGB+





Trato denigrante, **maltrato psicológico**, explotación laboral, trabajo en negro, despido sin indemnización, que **derivó en problemas psiquiátricos.**





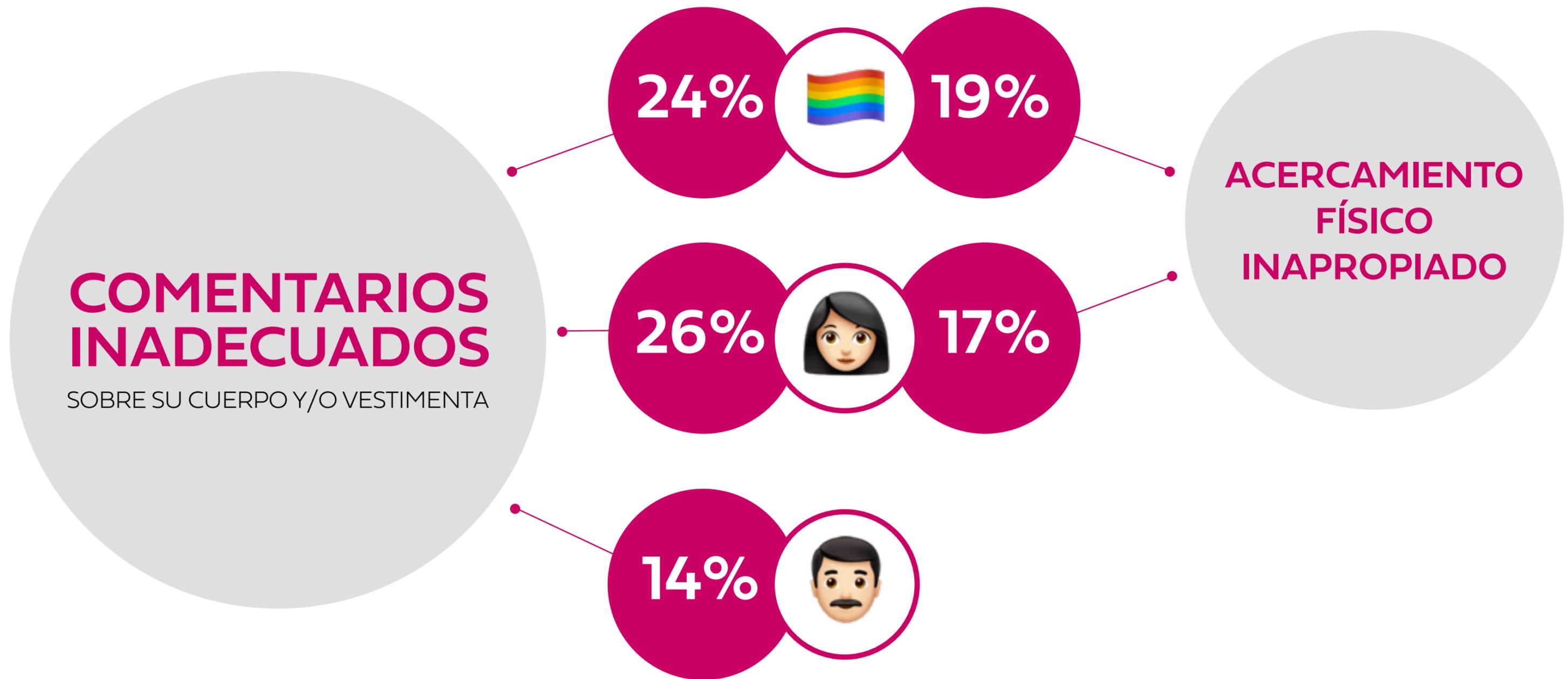
Me han ignorado, **recibí hostigamiento** por mi superior directo sin resolución por parte de la gerencia o recursos humanos. Tuve que **buscar un cambio** dentro de la marca de la empresa **para poder salir de esa situación,** ya que culpabilizaban al empleado y no al mal manejo del superior



Acoso Sexual

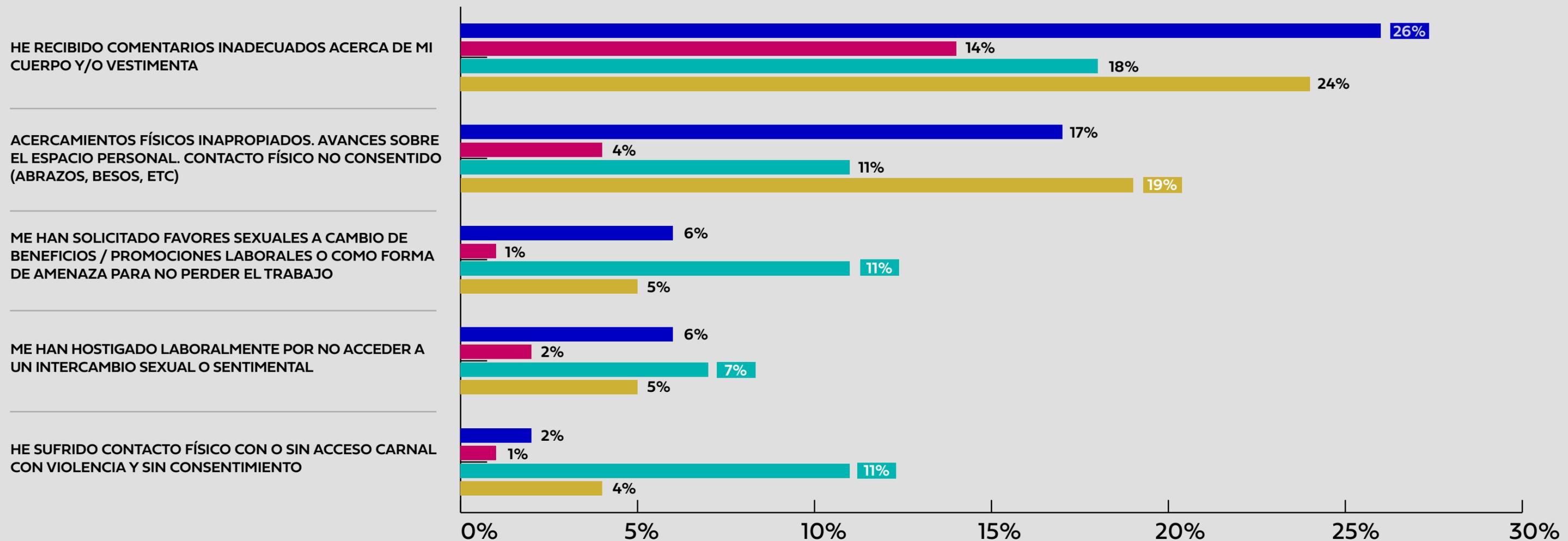
Cuando nos referimos a acoso sexual hablamos de **conductas y comportamientos de naturaleza sexual no correspondida ni deseada** por la persona que la recibe y que afecta su dignidad. Como consecuencia de estas conductas, la persona suele sentirse amenazada, humillada y con temor a posibles represalias y/o despidos.





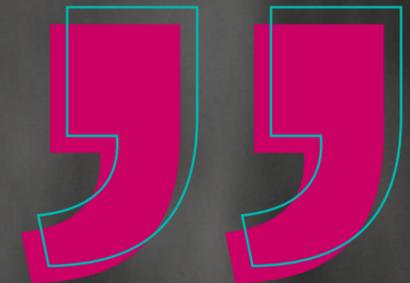
En este estudio se han relevado los comportamientos típicamente asociados al acoso sexual y los datos fueron agregados por el género de las personas que contestaron.

■ Mujer Cis
 ■ Varón Cis
 ■ Identidades TQ+
 ■ Orientación Sexual LGB+





Han abusado sexualmente de mí y no pude
denunciarlos y hoy me arrepiento

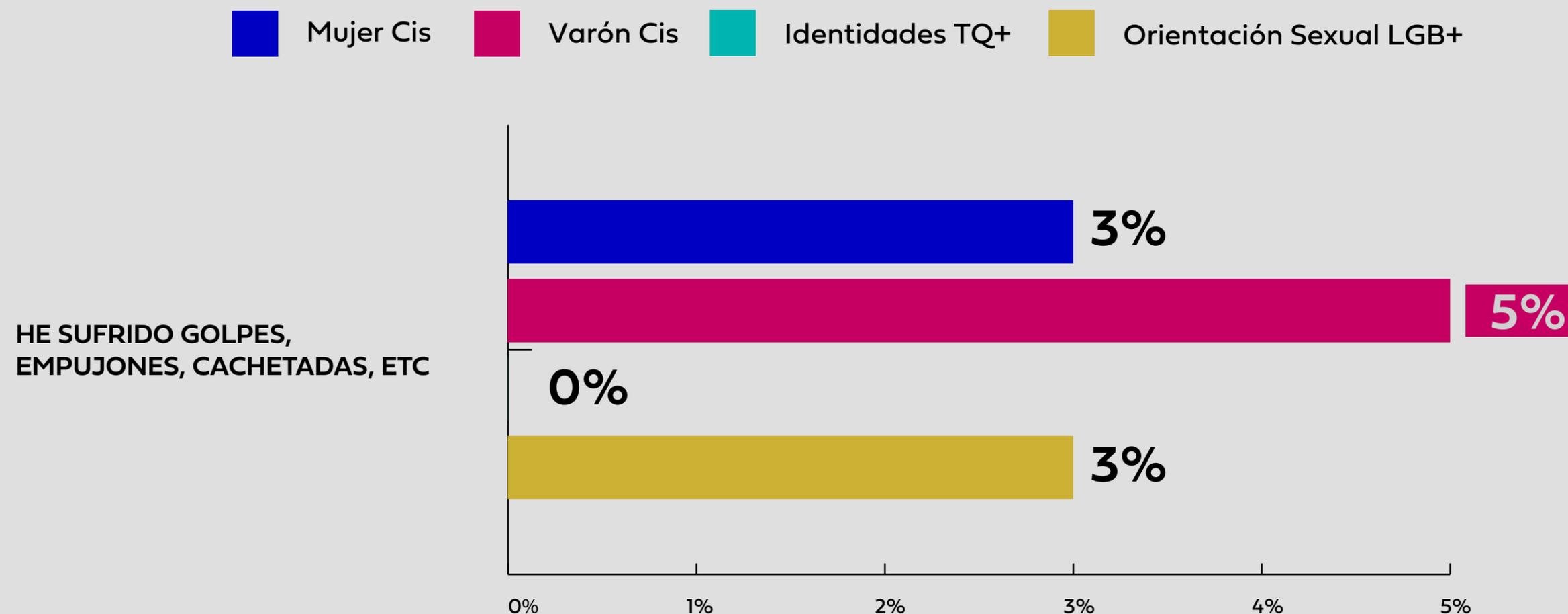


Agresión Física

La agresión física **involucra prácticas de violencias extremas y explícitas**, ya que refiere a agresiones que causan daño y/o malestar físico a la persona que lo recibe en circunstancias relacionadas con el trabajo.



Este tipo de conductas extremas tienen entre los más afectados a los varones cis. Al ser expresiones explícitas, además de ser condenadas socialmente, tienen una relativamente baja incidencia, aunque no deja de ser preocupante que aún existan este tipo de conductas en los espacios laborales.



“

Un jefe **me ha agarrado fuerte del brazo** para correrme y retarme en privado. Otro jefe me arrojó una escuadra a mi escritorio...

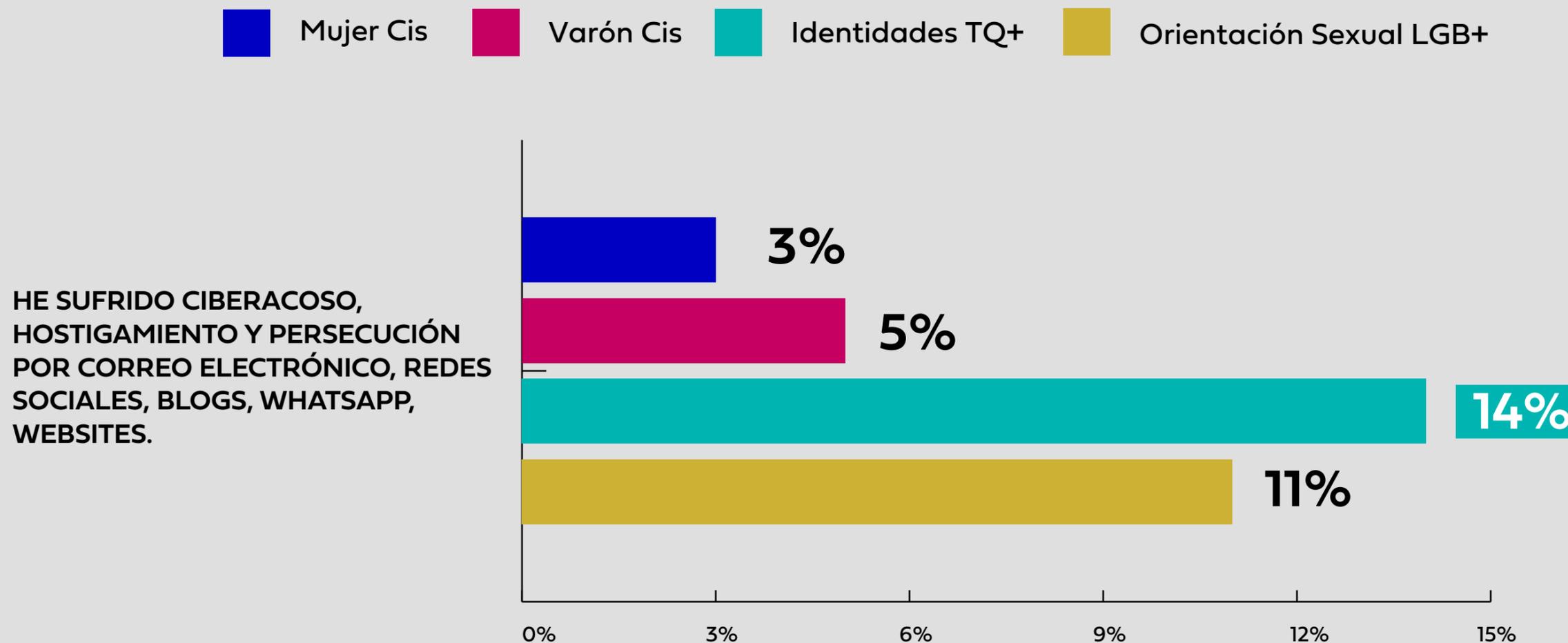
”

Ciberacoso

El término "ciberacoso" se utiliza para describir **conductas agresivas llevadas a cabo 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.



Como se puede observar, el 14% de las personas TQ+ y 1 de cada 10 personas LGB+ sufrió algún tipo de maltrato por medios o redes sociales.



Violencia

ANÁLISIS DE LA VIOLENCIA EN BASE AL GÉNERO

Los comportamientos asociados al acoso sexual, por ejemplo los acercamientos físicos inapropiados, los contactos físicos sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento o la solicitud de favores sexuales a cambio de beneficios o promociones laborales, **se da de manera desproporcionada en las mujeres** en relación a los varones.

En la misma línea que las mujeres, las personas TQ+ también son víctimas de manera desproporcionada de situaciones que refieren al acoso sexual, aún en mayor proporción que las mujeres cis. **Por otro lado, las personas TQ+ reciben comentarios inadecuados** sobre su identidad sexual **en un 82% más** que los varones cis normativos.



Violencia

SITUACIONES DE VIOLENCIA MÁS FRECUENTES ENTRE MUJERES QUE EN VARONES

	Cuanto más frecuente se da en mujeres que en varones	Cuanto más frecuente se da en TQ+ que en varones
ACERCAMIENTOS FÍSICOS INAPROPIADOS	+77%	
CONTACTOS FÍSICOS SIN ACCESO CARNAL, CON VIOLENCIA Y SIN CONSENTIMIENTO	+73%	+92%
SOLICITUD DE FAVORES SEXUALES A CAMBIO DE BENEFICIOS O PROMOCIONES LABORALES	+74%	+82%
HOSTIGAMIENTO LABORAL POR NO ACCEDER A UN INTERCAMBIO SEXUAL O SENTIMENTAL	+60%	

Violencia

SITUACIONES DE VIOLENCIA MÁS FRECUENTES ENTRE MUJERES QUE EN VARONES

	Cuanto más frecuente se da en varones que en mujeres
COMENTARIOS INADECUADOS SOBRE ORIENTACIÓN SEXUAL	+120%
BROMAS O COMENTARIOS INADECUADOS POR UNA DISCAPACIDAD	+99%
EMPUJONES O CACHETADAS	+91%

“ Me molestaban xq decían que me hacía la linda, que no merecía el marido que tenía, que trabajaba mal, y muchas más. ”

“ El jefe preguntaba que cuando lo iba a besar, porque no cobrábamos el pago y nos arrancábamos. que fuéramos a dormir juntos. y varias cosas más ”

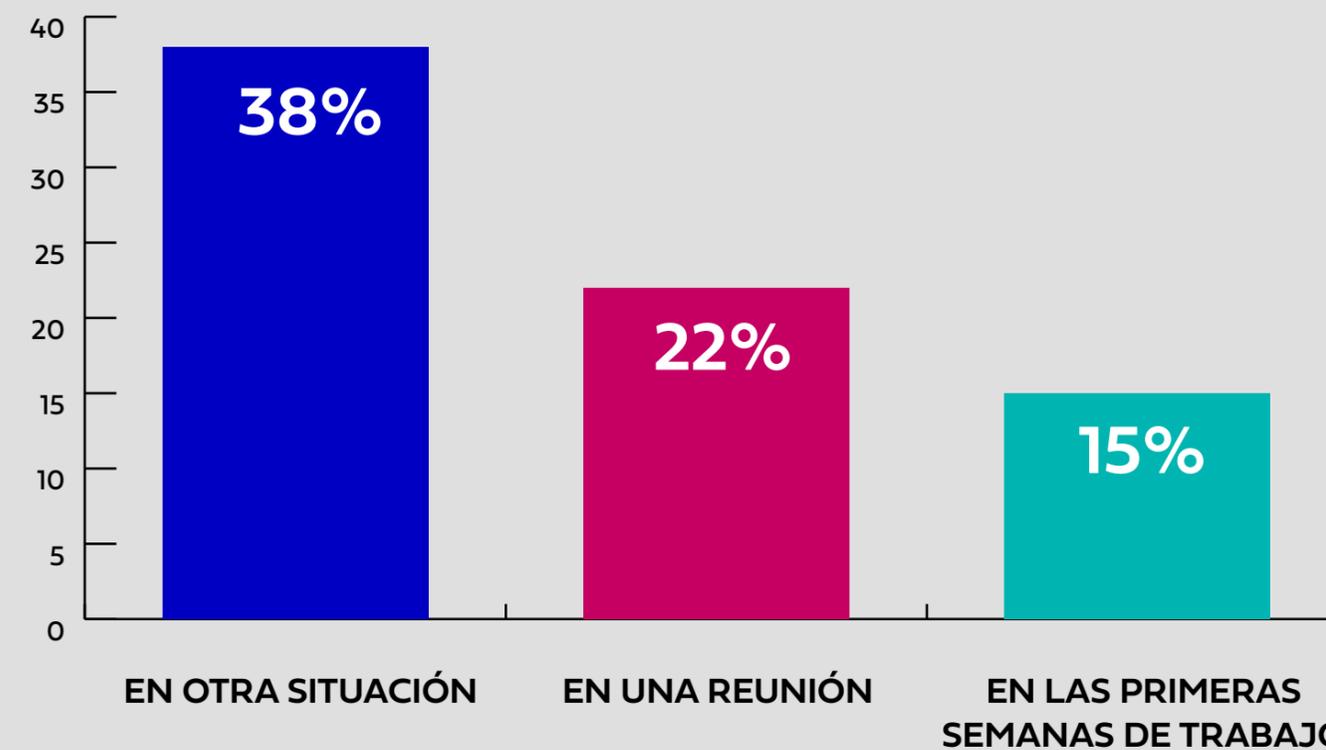
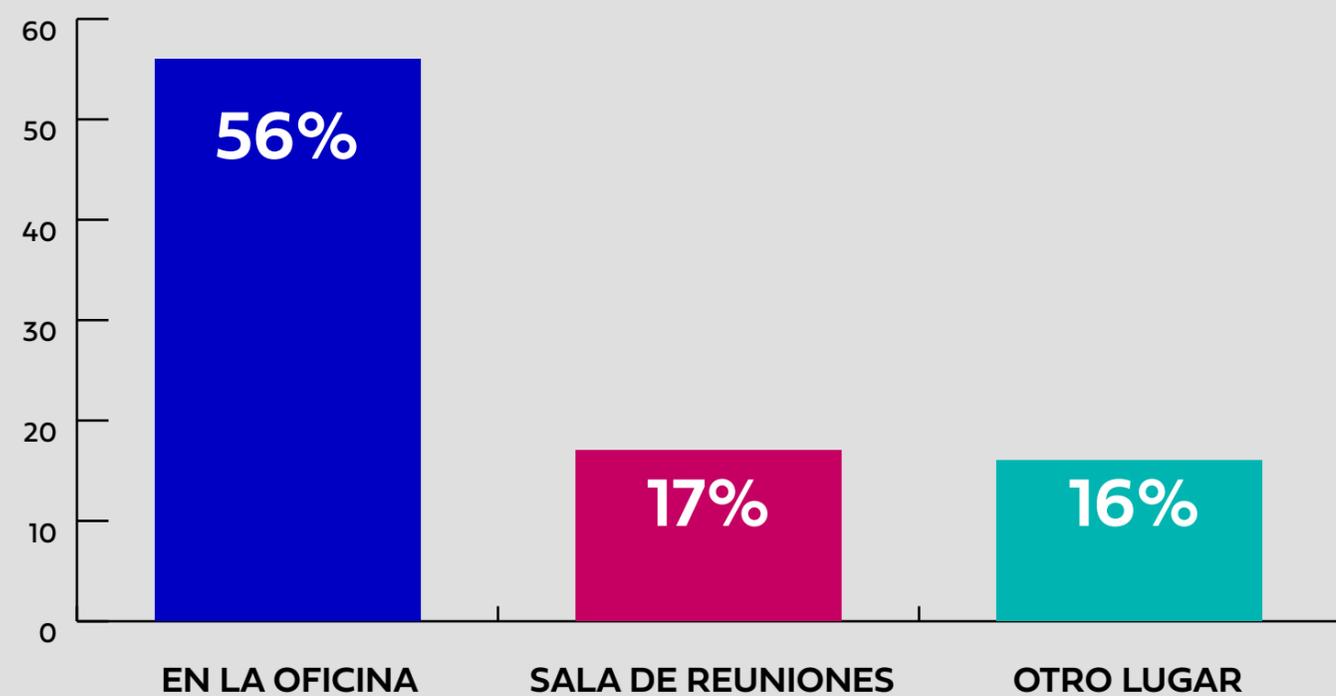
“ Sufri un despido encubierto por sufrir una patología mental - en otra empresa sufrí muchas burlas por mi orientación sexual y después el despido. ”

Quién ejerció violencia

En la categoría de parte de quién habían recibido acoso, se encontró que lo más frecuente era que fuera recibida de parte de un jefe directo o de un líder varón no jefe directo.

RECIBIÓ VIOLENCIA DE PARTE DE UN JEFE DIRECTO VARÓN	55%
RECIBIÓ VIOLENCIA DE PARTE DE UNA JEFA DIRECTA MUJER	27%
RECIBIÓ VIOLENCIA DE PARTE DE UN LIDER VARÓN NO JEFE DIRECTO	37%
RECIBIÓ VIOLENCIA DE PARTE DE UNA LIDER MUJER NO JEFA DIRECTA	16%
RECIBIÓ VIOLENCIA DE PARTE DE CLIENTES VARONES	10%
RECIBIÓ VIOLENCIA DE PARTE DE CLIENTAS MUJERES	5%

En qué lugar/momento

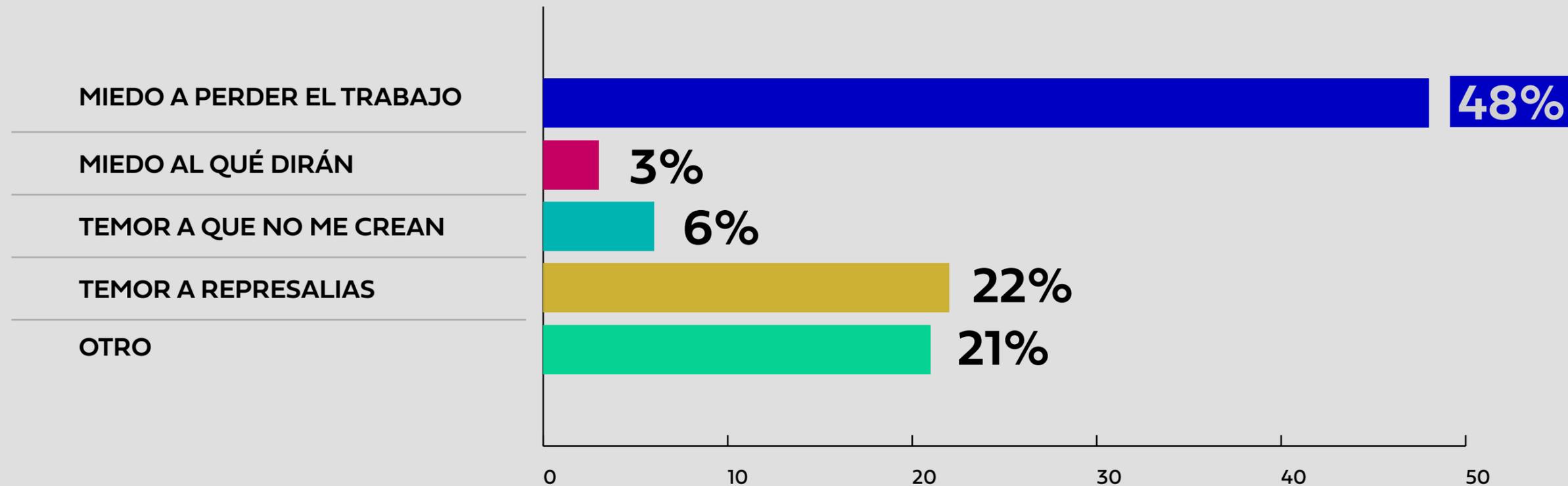


¿Qué hicieron frente al hecho de violencia?

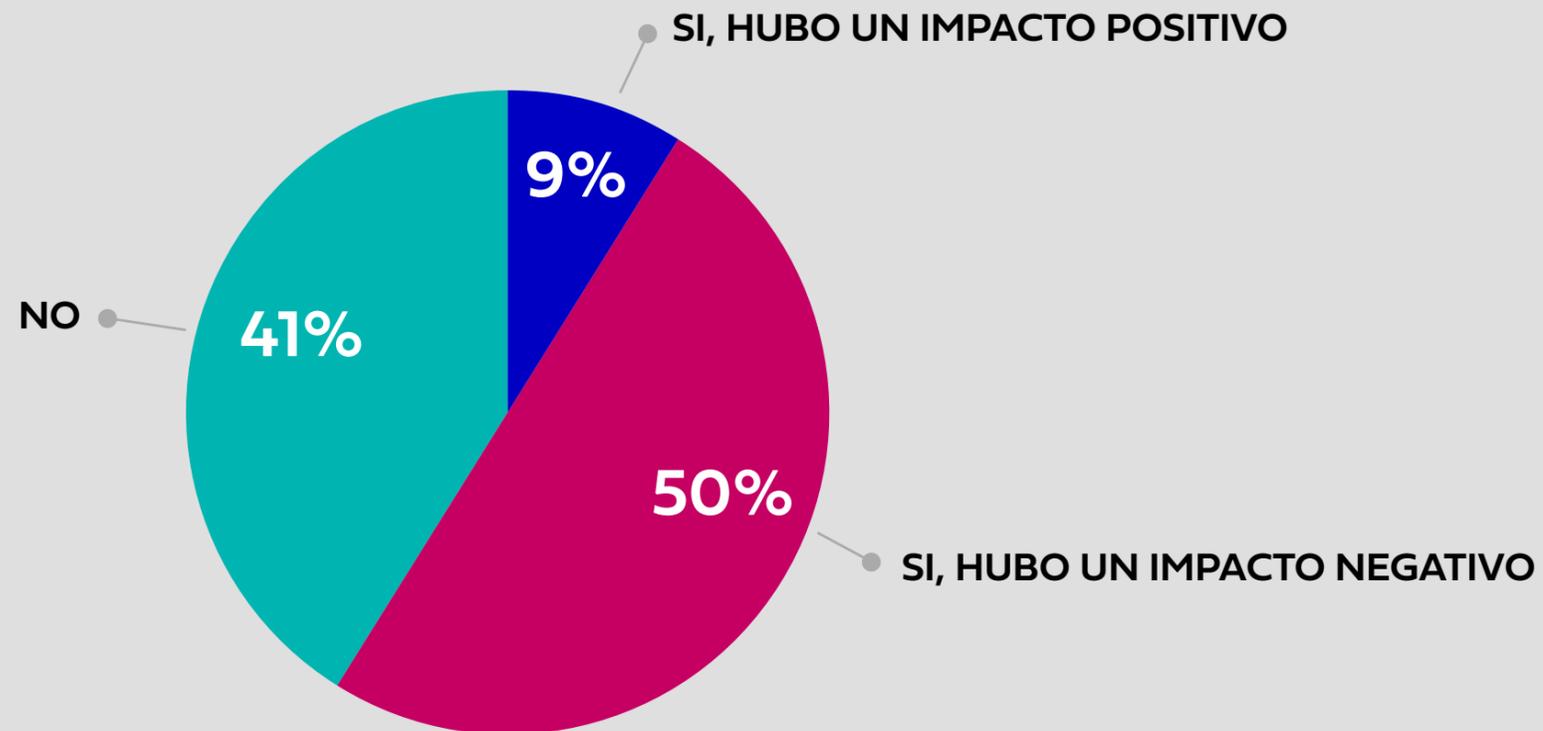
		Denuncia fuera de la institución	Acercarse al dpto de RRHH	Decirle a sus compañeros	Hablar con quien ejerció violencia	Utilizar el canal de compliance	Contarle a un/a líder	No hacer nada al respecto
GÉNERO	Mujer Cis	5,2%	11,1%	28,7%	14,2%	1,4%	15,7%	23,6%
	Varón Cis	6%	13,5%	23%	15,1%	1,9%	17,9%	22,7%
	TQ+	17,6%	11,8%	23,5%	11,8%	0%	11,8%	23,5%
ORIENTACIÓN SEXOAFECTIVA	Heterosexual	5,5%	11,8%	27%	14,7%	1,6%	16,8%	22,7%
	LGB+	6,3%	11,3%	29,4%	12,5%	0,6%	11,9%	28,1%

¿Por qué no denunciaste?

Ante un acto de violencia, casi el 30% de las personas solo pudo comentarle el hecho a un compañero/a. Mientras que aproximadamente el **28% decidió no hacer nada al respecto.**

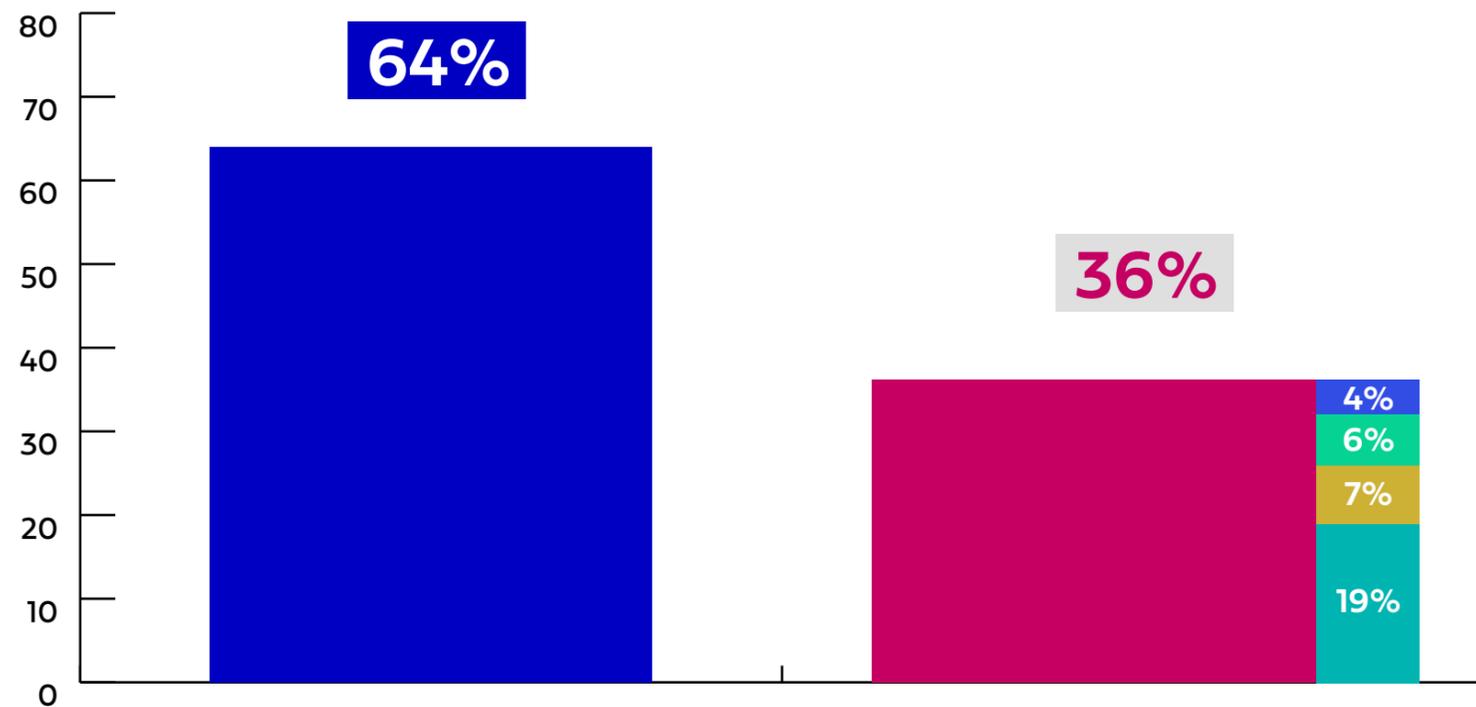


¿Qué impacto tuvo exponer el hecho?



POSITIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Mis compañeros me apoyaron Se generó un ámbito de mayor compañerismo Se empezó a tratar el tema internamente a modo preventivo Se sancionó a quien ejerció violencia Ante mi solicitud, me cambiaron de sector Cambiaron de sector a la persona agresora
NEGATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Me dejaron sin trabajo: 46% Desventaja laboral Represalias Me aislaron laboralmente Me amenazaron con dejar sin trabajo

¿Notan cambios en los últimos tiempos?



NO NOTO NINGÚN CAMBIO

NOTO QUE SE DIERON ALGUNOS CAMBIOS

LA GENTE ES MAS CUIDADOSA

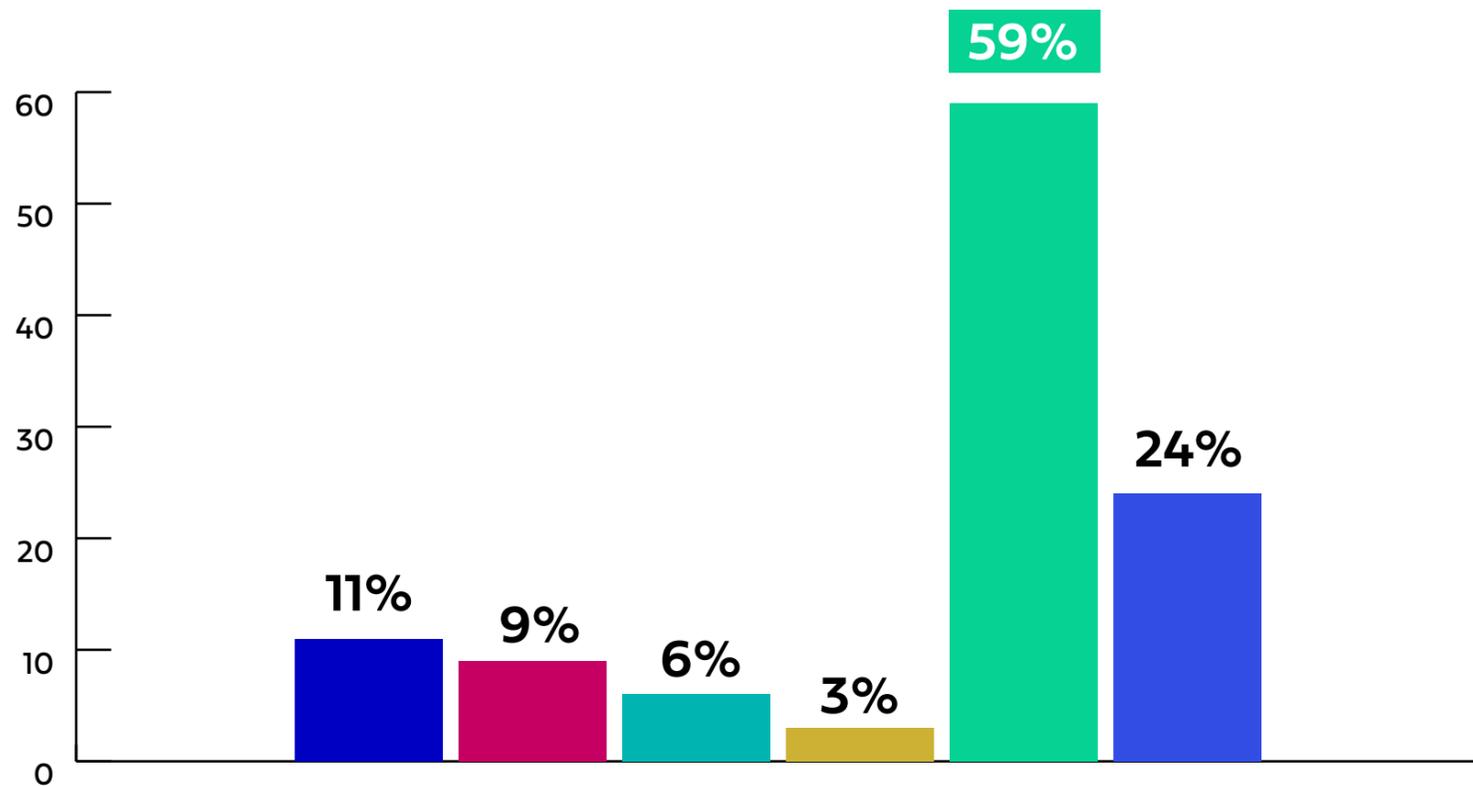
LAS EMPRESAS CUENTAN CON PROTOCOLOS DE ATENCIÓN

SE PRESTA MÁS ATENCIÓN A LAS DENUNCIAS

SE ESCUCHA A LA VÍCTIMA



Acciones en las compañías



- EXISTEN CANALES DE DENUNCIA
- HAY UNA POLÍTICA Y/O PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL
- HAY UN PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL
- HAY UN PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA/GÉNERO
- NINGUNA DE LAS ANTERIORES
- NO SÉ



Acciones en las compañías

Los datos señalan que las organizaciones aún se encuentran lejos de desarrollar acciones que prevengan, erradiquen y desnaturalicen las violencias y el acoso.

Es más, si a la falta de conocimiento o existencia de acciones como la referidas anteriormente se le suma cómo se califican estas estrategias, el panorama resulta desalentador.

Mientras un 45% dice no saber o no contesta, en el 37% de las respuestas obtenidas se asegura que son nada efectivas y en un 9% poco efectivas.



