

Iniciativa Spotlight en Argentina

# Guía sindical

Cómo prevenir y abordar la violencia  
y el acoso en el mundo del trabajo

2022



Iniciativa  
Spotlight



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022  
Primera edición 2022

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](mailto: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.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

Iniciativa Spotlight

*Guía sindical. Cómo prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*

ISBN: 9789220382776 (impreso)

9789220382783 (pdf web)

Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2022.

---

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](http://www.ilo.org/buenosaires) o escribanos a [biblioteca\\_bue@ilo.org](mailto: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: Ingrid Recchia

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

**Argentina**

2022

# Guía sindical

**Cómo prevenir y abordar la violencia  
y el acoso en el mundo del trabajo**



**Iniciativa  
Spotlight**  
Para eliminar la violencia  
contra las mujeres y las niñas

## **AUTORAS**

Daniela Angelone

Julia Campos

Mariana Campos

Jimena Frankel

Juliana Ortiz

## **SEGUIMIENTO CONTENIDOS OIT/INICIATIVA SPOTLIGHT**

Maribel Batista

Juan José Guilarte

Javier Cicciaro

## Agradecimientos

La elaboración de esta Guía contó con la inestimable colaboración de un conjunto amplio de personas y organizaciones, que han contribuido con información, revisiones y comentarios a versiones previas de este material. En primer lugar, queremos agradecer el generoso y decisivo apoyo de las tres centrales sindicales (CGTRA, CTA-A y CTA-T) que permitieron que esta Guía pudiera convertirse en un material de consulta para el desempeño de la actividad sindical.

En particular, quisiéramos agradecer el tiempo que nos han brindado en entrevistas las dirigentes, delegadas, activistas y trabajadoras pertenecientes a distintos gremios de las tres centrales sindicales, cuyos relatos fueron fundamentales para pensar y construir gran parte del contenido de esta Guía. Muchas de ellas, además, nos han dedicado su valioso tiempo para la validación del material, a través de su participación en el taller realizado durante 2021.

Quisiéramos agradecer también a especialistas de la OIT que han enriquecido con sus comentarios el presente material, en particular, a Elva López Mourelo, María Arteta y Valentina Beghini.

Por último, brindamos nuestro reconocimiento a todas las instituciones que apoyan financiera y técnicamente, en particular, a la Iniciativa Spotlight en la Argentina, la Oficina de País de la OIT para la Argentina y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT para el Cono Sur.

## Presentación

La Iniciativa Spotlight es una alianza global de la Unión Europea y las Naciones Unidas cuyo objetivo es contribuir a la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres y las niñas. En América Latina, la Iniciativa Spotlight se concentra en la eliminación de la manifestación más extrema de la violencia, el femicidio, y se implementa en Argentina, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras y México.

En nuestro país, la Iniciativa es implementada con el liderazgo de la Oficina de Coordinación de las Naciones Unidas, a través de seis agencias: 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). La estrategia de intervención se organiza en torno a seis pilares: 1. Legislación y políticas; 2. Fortalecimiento institucional; 3. Prevención de la violencia; 4. Servicios accesibles y de calidad; 5. Gestión de la información, y 6. Movimiento de mujeres y organizaciones de la sociedad civil fortalecidas.

La estrategia definida para la implementación de la Iniciativa en Argentina plantea la importancia de una activa participación de la sociedad civil, los sindicatos, empleadores y la academia, así como una mirada centrada en las mujeres y niñas que están atravesadas por múltiples discriminaciones (indígenas, con discapacidad, transgénero, entre otras). Las tres provincias priorizadas para la acción han sido Salta, Jujuy y Buenos Aires, por sus tasas relativas y valores absolutos de femicidios, respectivamente, así como por la voluntad institucional mostrada al momento del inicio del proyecto. Sin embargo, se incluyen acciones específicas en algunas otras provincias (Córdoba, por ejemplo) y se pretende incorporar estrategias de las restantes provincias mediante el intercambio de experiencias.

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 convoca a gobiernos, empleadores, empleadoras, personas trabajadoras y organizaciones que las representan a colaborar con este objetivo.

En junio de 2019, durante la 108.ª reunión (del centenario) de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, fueron aprobados el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Estos instrumentos abordan específicamente la violencia y el acoso en ese ámbito y reconocen el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso a nivel global. Ambos constituyen instrumentos fundamentales para abordar la violencia de género.

Dentro del Pilar 3 de la Iniciativa Spotlight, una de las líneas de acción para fortalecer la prevención y el abordaje de la violencia de género desde el mundo del trabajo ha sido el trabajo con las organizaciones sindicales.



Con el objetivo de acompañar a las organizaciones sindicales en los desafíos de implementación del Convenio núm. 190 ratificado por Argentina, se elaboró la *Guía sindical. Cómo prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* junto a las tres centrales sindicales: la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA), la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA-A) y la Central de Trabajadores de la Argentina de los Trabajadores (CTA-T).

Se espera que esta Guía se convierta en una herramienta en constante construcción, que permita a los actores sindicales y al amplio conjunto de personas involucradas en el mundo del trabajo contar con herramientas para contribuir a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

## Resumen ejecutivo

La adopción en Argentina del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019, de la OIT invitan a pensar cómo hacer para traducir la letra de esta norma en herramientas que se puedan aplicar en el ámbito laboral, con el fin de prevenir y abordar situaciones de violencia y acoso. El Convenio núm. 190 es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Fue adoptado en junio de 2019, durante la 108.a reunión (del centenario) de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo y entró en vigor a nivel global el 25 de junio de 2021.

Su aprobación implicó un amplio y largo debate y el instrumento contó finalmente con un fuerte consenso; hacia octubre de 2022, fue ratificado por 20 países de diferentes regiones del mundo. A partir de la ratificación, los Estados deben poner en marcha las leyes y medidas que sean necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en sus territorios. En el caso de Argentina, la aprobación de la ratificación ocurrió mediante la Ley N° 27.580, publicada en el Boletín Oficial el día 15 de diciembre de 2020, en tanto que el depósito del instrumento de ratificación ante la OIT se realizó el 23 de febrero de 2021. Eso significó que el Convenio núm. 190 entró en vigor en Argentina el 23 de febrero de 2022.

El Convenio núm. 190 es un tratado internacional vinculante, por lo tanto, al ratificarlo se contrae una serie de obligaciones. La Recomendación núm. 206 que lo complementa no es vinculante pero proporciona orientaciones para aplicar el Convenio y se comporta como una hoja de ruta para su aplicación, pues desarrolla las medidas que los gobiernos pueden implementar de manera conjunta con las organizaciones de empleadores/as y las organizaciones de trabajadores/as de cada país.

El Convenio hace referencia específica al “mundo del trabajo”, porque se trata de abordar y prevenir la violencia y el acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del trabajo. Allí se establecen relaciones de poder, mediadas por contradicciones de clase y atravesadas por las identidades de género, la orientación sexual, la edad, el capacitismo, el tipo de profesión u oficio, el nivel educativo, la zona de trabajo (campo o ciudad) y la etnia de las personas trabajadoras, entre otros tipos de condicionantes que operan sobre las formas que adquiere la violencia.

Ambos instrumentos constituyen un paso muy significativo sobre el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, que se vincula y se retroalimenta con otros instrumentos normativos internacionales. En efecto, este Convenio permite fortalecer un diálogo entre las normas internacionales del trabajo y el derecho internacional de los derechos humanos.

Entre sus definiciones, el artículo 1 del Convenio núm. 190 establece que: “La expresión ‘violencia y acoso’ en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean



susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”. Además, se agrega que: “La expresión ‘violencia y acoso por razón de género’ designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

Bajo estos conceptos se explicitan varios aspectos de la violencia y el acoso en el trabajo, entre los que se destacan: *a)* que implica un conjunto de comportamientos o prácticas, con o sin intencionalidad que causen o sean susceptibles de causar un daño; *b)* puede presentarse una sola vez o varias veces; *c)* el hecho puede tener como objetivo causar/generar una situación de violencia o acoso, o puede desprenderse indirectamente del mismo; *d)* el daño causado puede ser físico, psicológico, sexual o económico, y *e)* incluye explícitamente la violencia y el acoso por razón de género, es decir, aquella ejercida a personas por el solo de hecho de su sexo o género.

El texto del Convenio permite identificar situaciones que muchas veces son naturalizadas o resultan invisibles. La desigual distribución de poder en un vínculo de trabajo habilita, por ejemplo, a confundir directivas patronales con prácticas que atentan contra la integridad física, psicológica o económica de trabajadores y trabajadoras. Frente a esto, contar con una herramienta de las características descritas, ayuda a desnaturalizarlas, visualizarlas y posibilita actuar sobre los hechos.

El Convenio núm. 190 brinda cobertura a: trabajadores asalariados; personas bajo modalidades no asalariadas; pasantes y aprendices; trabajadores despedidos; personas voluntarias, postulantes o en busca de empleo; individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Además, las situaciones que regula pueden desarrollarse en los sectores: público o privado, de la economía formal e informal, de zonas urbanas o rurales.

Esto implica que el Convenio recupera situaciones que no responden a la forma más tradicional de imaginar el trabajo y que se reconoce a la economía informal como un lugar donde existen relaciones de trabajo. Por lo tanto, los actos de violencia o de acoso pueden gestarse sobre una amplia gama de ámbitos o personas. Al referirse al “mundo del trabajo”, el Convenio complejiza su definición y la extiende a las actividades realizadas por las trabajadoras y los trabajadores desde diferentes lugares, como el trabajo a domicilio, el teletrabajo, el trabajo mediado por plataformas digitales, entre otras actividades que se facilitan o transforman a partir del uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Entre las vías de aplicación, en el Convenio se mencionan la vía normativa, la negociación colectiva y las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración.

Por todo ello, hablamos de un Convenio con un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género para abordar la violencia y el acoso.

Como un aspecto sumamente importante de la normativa, la Recomendación núm. 206 que complementa al Convenio menciona que todos los Estados Miembros deberán velar para que la totalidad de trabajadores/as y empleadores/as disfruten plenamente del derecho a la

libertad sindical y del derecho de negociación colectiva y, para ello, explicita que se debe fomentar el reconocimiento del derecho de negociación colectiva en todos los niveles, como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

En este sentido, **una forma de poner en práctica los principios del Convenio núm. 190 consiste en trabajar con las organizaciones sindicales.** Se trata de un interesante punto de partida o de una modalidad para identificar y comprender cómo se presenta la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, durante la experiencia cotidiana, y para compartir formas de prevenir y abordar los casos. En Argentina, las organizaciones sindicales vienen desplegando acciones para abordar la violencia y el acoso laboral desde antes de la adopción del Convenio núm. 190 de la OIT. Reconocer las experiencias previas, sus dinámicas y resultados y la reflexión ya realizada permite pensar en la implementación del Convenio desde una historia que ya se viene gestando.

Efectivamente, **el objetivo principal de la Guía sindical es trabajar con la propuesta del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT para buscar maneras de prevenir y de abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo desde las organizaciones sindicales.** Con este fin, es fundamental contar con definiciones e ideas que permitan entender, desde el plano teórico, de qué se habla cuando se señala *violencia* y *acoso* en el mundo del trabajo, así como también es imprescindible contar con la experiencia viva de las organizaciones sindicales, desde la voz de dirigentes que se enfrentan o se enfrentaron a situaciones de violencia y acoso padecidas por las personas afiliadas, representadas, por compañeras y compañeros de trabajo, tanto en los espacios laborales como en el ámbito doméstico.

La elaboración de la *Guía sindical. Cómo prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* contó con dos momentos fundamentales. Primero, se recabó la información pertinente sobre: *a)* el contenido del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT y el aporte que realizan sobre el mundo del trabajo; *b)* la forma local que adoptan las principales ideas, los conceptos y las construcciones teóricas que colaboran en la reflexión sobre la violencia y el acoso como problemática social y, a la vez, las particularidades que adquieren en el mundo del trabajo, junto con *c)* las recomendaciones y líneas de acción presentes en convenios colectivos, guías, manuales y protocolos de los diferentes sectores de actividad del mundo del trabajo en Argentina.

Durante un segundo momento, se desarrolló un trabajo colectivo con las referentes de las organizaciones sindicales, quienes compartieron su experiencia y reflexionaron acerca de sus prácticas. Para ello, se contó con la colaboración fundamental de las tres centrales sindicales: la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA), la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA-A) y la Central de Trabajadores de la Argentina de los Trabajadores (CTA-T). Durante esta etapa, se realizaron entrevistas en profundidad con dirigentes y delegadas que pertenecen a gremios de las siguientes actividades: salud, educación, transporte subterráneo, transporte aéreo, agentes de propaganda médica, administración pública, casas particulares, moda e imagen publicitaria, industria textil, obras sanitarias, comercio, industria ladrillera, organismos de control, turismo, hotelería y gastronomía. También fueron entrevistadas compañeras que forman parte de Mujeres

Sindicalistas (Corriente Federal de Trabajadores), de la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral y otras referentes gremiales.

**La Guía sindical fue pensada como un instrumento para desarrollar y compartir conocimiento y para pensar acciones, a través de capacitaciones y talleres desplegados desde el corazón de las organizaciones gremiales.** En la primera parte del documento se comparte, de manera sencilla, la información teórica y regulatoria aportada por los instrumentos de la OIT, por otras normas internacionales y por la normativa nacional y local sobre la temática. En la segunda parte, se propone como objetivo presentar una caja de herramientas para la acción sindical. Para ello, se pone a disposición un menú de opciones, que podrán ser evaluadas de acuerdo con las características particulares del lugar de trabajo donde vayan a ser aplicadas.

En definitiva, se trata de obtener estrategias para el abordaje, la detección y el acompañamiento en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo, a partir de conocer y ordenar la normativa vigente, identificar las políticas públicas (para hacer un uso efectivo de ellas) y socializando las acciones sindicales. Se espera que la Guía sindical se convierta en una herramienta en constante construcción, que pueda ser usada por actores sindicales y por el amplio conjunto de las personas involucradas en el mundo del trabajo, con el objetivo final de lograr un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

# Tabla de contenidos

<b>Introducción</b>	<b>15</b>
<b>Primera parte. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo</b>	<b>18</b>
<b>1. ¿Cuál es el aporte específico que realizan el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206?</b>	<b>19</b>
1.1. Definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo: una conceptualización amplia	20
1.2. ¿Quiénes pueden ser víctimas de la violencia y el acoso?	21
1.3. ¿Dónde se ejerce la violencia y el acoso?	22
1.4. ¿Quiénes pueden ejercer la violencia y el acoso?	23
1.5. Principios fundamentales del Convenio núm. 190	24
1.6. ¿Cuáles son las medidas de protección y prevención que propone el Convenio núm. 190?	26
1.7. ¿Cuáles son las medidas de control de la aplicación y las vías de recurso y reparación que propone el Convenio núm. 190?	28
1.8. ¿Cuáles son los mecanismos de orientación, formación y sensibilización propuestos por el Convenio núm. 190?	29
<b>2. ¿Cómo se gesta, produce y reproduce la violencia en la sociedad?</b>	<b>30</b>
2.1. Patriarcado	31
2.2. Cissexismo	33
2.3. Heteronormatividad	35
2.4. Racismo	35
2.5. Capacitismo	35
<b>3. ¿Dónde y cómo se presenta la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?</b>	<b>37</b>
3.1. Ingreso al mercado de fuerza de trabajo	37
3.2. Permanencia en el empleo	39
Violencia y acoso ligados a los procesos y las condiciones de trabajo	40
Violencia y acoso ligados a los espacios de trabajo	40
Violencia y acoso ligados al ambiente laboral	41
3.3. La violencia y el acoso por fuera del establecimiento: trabajo en domicilio, teletrabajo, trabajo en la vía pública	42
3.4. Egreso del empleo	44
3.5. Otras relaciones laborales	45
Trabajo en casas particulares	45
Trabajo en la economía informal	46
Trabajo agrario	46
3.6. La violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo	47
<b>4. ¿Cómo impacta la violencia y el acoso en el mundo del trabajo sobre la salud de los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones gremiales?</b>	<b>49</b>

<b>Segunda Parte. Estrategias para el abordaje, la prevención y el acompañamiento en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo</b>	<b>51</b>
<b>1. ¿Qué acciones sindicales se despliegan para detectar, prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?</b>	<b>53</b>
1.1. ¿Qué actividades pueden realizarse para prevenir y detectar situaciones de violencia y acoso?	<b>54</b>
Elaboración de diagnósticos y de estados de situación	<b>55</b>
Mapas de riesgo	<b>56</b>
Encuestas sobre violencia y acoso y otras herramientas de medición	<b>58</b>
Formaciones y capacitaciones	<b>61</b>
Espacios de discusión, debate y articulación	<b>65</b>
Campañas	<b>67</b>
Deconstrucción de hegemonías	<b>68</b>
Procedimientos para prevenir la violencia y el acoso de terceras personas	<b>69</b>
1.2. ¿Cómo llegan a las organizaciones de trabajadores y trabajadoras las denuncias sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo?	<b>70</b>
Denuncia de quienes padecen la situación de violencia y acoso	<b>71</b>
Denuncia de terceras personas	<b>72</b>
Denuncia realizada por una instancia gremial a partir de detectar una situación de violencia o acoso	<b>72</b>
Denuncias que llegan a la estructura central del sindicato por quienes padecen las violencias, por terceras personas o por sus instancias organizativas en los lugares de trabajo	<b>73</b>
1.3. ¿Qué mecanismos se despliegan cuando se lleva adelante una denuncia?	<b>75</b>
Espacios de consulta y asesoramiento	<b>76</b>
Protocolos	<b>77</b>
1.4. ¿Qué instrumentos pueden incorporarse en la negociación colectiva y por qué?	<b>79</b>
Licencias	<b>80</b>
Asistencia para las víctimas de violencia doméstica	<b>81</b>
Protocolos y procedimientos ante una situación de violencia o acoso	<b>82</b>
Ampliación de la representación en el lugar de trabajo	<b>82</b>
Comités mixtos	<b>83</b>
Selección y promoción de personal	<b>84</b>
Límites a la precarización laboral	<b>85</b>
Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil	<b>86</b>
<b>2. ¿Qué instrumentos estatales pueden contribuir a limitar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?</b>	<b>87</b>
2.1. Normativa nacional e internacional para el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	<b>87</b>
2.2. Políticas públicas	<b>94</b>
Intervención del MTEySS y de organismos provinciales	<b>94</b>
Economía informal	<b>95</b>
Protecciones contra la discriminación	<b>97</b>
Violencia de géneros	<b>97</b>



Derecho a la identidad de género	<b>98</b>
Cupo laboral trans	<b>99</b>
Cupo para personas con discapacidad	<b>99</b>
Educación Sexual Integral	<b>101</b>
Otras medidas	<b>101</b>
<b>3. Palabras de cierre</b>	<b>101</b>
<b>4. Fuentes consultadas</b>	<b>103</b>

## Introducción

La adopción en Argentina del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019, de la OIT, ratificados por nuestro país el 23 de febrero de 2021, invitan a pensar cómo hacer para traducir la letra de esta norma en herramientas que se puedan aplicar en el ámbito laboral, con el fin de prevenir y abordar situaciones de violencia y de acoso.

El Convenio núm. 190 es un tratado internacional vinculante, lo que implica que los Estados que lo ratifican contraen una serie de obligaciones, en tanto que la Recomendación núm. 206 no es vinculante y proporciona orientaciones para la aplicación del Convenio. En este sentido, la Recomendación se comporta como una hoja de ruta en la temática, pues desarrolla con un mayor grado de detalle las medidas que los Estados Miembros pueden implementar, junto con las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras de cada país.

El hecho de que el propio Convenio haga referencia al “mundo del trabajo” no es casual, sino que, por el contrario, le imprime un sentido específico –y por demás complejo– a la problemática en cuestión: se trata de abordar y prevenir la violencia y el acoso en un enorme conjunto de espacios en los que subyacen relaciones de poder, mediadas por contradicciones de clase, pero también permeadas por otros aspectos, como las identidades de género, la orientación sexual, la edad, el capacitismo<sup>1</sup>, el tipo de profesión u oficio, el nivel educativo, la zona de trabajo (campo o ciudad) y la etnia, entre otros.

De este modo, preguntarnos de qué forma podemos prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo automáticamente lleva a pensar en la diversidad de influencias que existen entre quienes forman parte de ese “mundo” y las distintas caras que puede asumir la violencia y el acoso en una situación de trabajo. Sin duda, no solo requiere pensar en la dimensión desplegada entre jefe/a y subordinado/a, sino en todos los demás aspectos que pueden subyacer a los vínculos laborales.

En este sentido, una forma posible de poner en práctica las premisas propuestas por el Convenio núm. 190 consiste en trabajar con organizaciones sindicales, pues este constituye un interesante punto de partida o bien una línea de continuidad para comprender, primero, de qué manera se presenta la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, en segundo lugar, para compartir algunas de las formas por las cuales podrían prevenirse y abordarse los casos.

Si bien puede resultar un dato evidente, es importante resaltar que, en Argentina, las organizaciones sindicales vienen desplegando acciones para abordar la violencia y el acoso laboral desde antes de la adopción del Convenio núm. 190 de la OIT. Por lo tanto, reconocer

---

<sup>1</sup> De acuerdo con la ONU, el *capacitismo* es una forma de discriminación que se basa en un sistema de valores que considera ciertas características del cuerpo y la mente esenciales para vivir una vida plena y asume que la calidad de vida de las personas con discapacidad es muy baja. En el apartado 2.5 de la Primera parte de esta Guía, se retoma y profundiza esta noción. También se puede consultar el siguiente video: <https://vimeo.com/493784106>

esas experiencias previas, sus dinámicas, sus resultados y la posibilidad de reflexionar sobre ese trayecto permite pensar en la implementación del Convenio desde una historia construida pero que también continúa en construcción.

Este es el objetivo principal de la presente Guía sindical y, con este propósito, será fundamental contar con definiciones e ideas que permitan entender, desde el plano teórico, de qué hablamos cuando hablamos de *violencia* y de *acoso* en el mundo del trabajo, así como también fue imprescindible contar con la experiencia viva de las organizaciones sindicales, a través de la voz de dirigentes que se enfrentan o se enfrentaron a situaciones de violencia y acoso sufridas por las personas afiliadas, representadas, por las compañeras y los compañeros de trabajo, tanto en los espacios laborales como hacia el interior del ámbito doméstico.

La estrategia de investigación que permitió la elaboración de esta Guía contó con dos momentos fundamentales. El primero consistió en recabar toda la información pertinente sobre: a) el contenido del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT y el aporte específico que realizan sobre el mundo del trabajo; b) la forma local que adoptan las principales ideas, los conceptos y las construcciones teóricas que colaboran en la reflexión sobre la violencia y el acoso como problemática social y, a la vez, las particularidades que adquieren en el mundo del trabajo; y c) las recomendaciones y líneas de acción en la materia, presentes en convenios colectivos, guías, manuales y protocolos de diferentes organizaciones y sectores de actividad.

El segundo momento fue el proceso de trabajo colectivo realizado con las referentes de las organizaciones sindicales que compartieron su experiencia y reflexionaron acerca de sus prácticas. Para ello, contamos con la colaboración de las tres centrales sindicales: la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA), la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA-A) y la Central de Trabajadores de la Argentina de los Trabajadores (CTA-T). Durante esta etapa, se realizaron entrevistas en profundidad con dirigentes, delegadas y trabajadoras que fueron seleccionadas y que pertenecen a gremios de las siguientes actividades: salud, educación, transporte subterráneo, transporte aéreo, agentes de propaganda médica, administración pública, casas particulares, moda e imagen publicitaria, industria textil, obras sanitarias, comercio, industria ladrillera, organismos de control, turismo, hotelería y gastronomía<sup>2</sup>.

Esta construcción colectiva es la que posibilitó la elaboración de la presente Guía, para que su contenido y propuesta queden al servicio de las trabajadoras y los trabajadores. La intención es que este documento se transforme en un material relevante y de uso significativo. Más que un texto académico, se trata de una herramienta pensada para acompañar y orientar a las organizaciones sindicales a la hora de reflexionar, intervenir y accionar con el fin de prevenir y/o abordar situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo. En este sentido, la Guía focaliza el interés sobre los sujetos y sus necesidades concretas, sobre la forma particular en que ven el mundo y cómo actúan sobre él. No pretende imponer un conocimiento o material externo, dado que el mismo se va construyendo en un movimiento conjunto. En otras palabras,

---

<sup>2</sup> También fueron entrevistadas compañeras que forman parte de Mujeres Sindicalistas (Corriente Federal de Trabajadores), de la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral y otras referentes gremiales.



se entiende que la Guía nunca estará completamente terminada, sino que irá enriqueciéndose a medida que las personas vayan sumando sus experiencias y realizando sus aportes.

La presente Guía se compone de **dos partes**.

Una **primera parte** introductoria está destinada a definir, delimitar y especificar qué es la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y cuáles son las formas asumidas durante la cotidianidad en los espacios de trabajo. Para ello, en una **primera sección** se presenta el contenido general del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, junto con su relevancia como normas protectoras de las trabajadoras y los trabajadores. En una **segunda sección**, se introduce el marco sociohistórico en el que se inscribe la problemática de la violencia y el acoso en situación de trabajo. Allí se aportan elementos para pensar cómo ciertos condicionantes estructurales refuerzan mecanismos de discriminación en la sociedad en general y en el mundo del trabajo, en particular, y de qué manera la propia configuración de la relación laboral impone condiciones esencialmente violentas. En la **tercera sección**, se busca mostrar y describir las formas que asumen la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en las instancias puntuales de acceso, permanencia y egreso del trabajo. Con este fin, se avanza en las formas de violencia al momento de ingresar o de manera previa al ingreso en la relación laboral, las violencias asociadas con diferentes modalidades de trabajo, los tipos de contratación, los ambientes y los procesos de trabajo, entre otros aspectos. Por último, en la **cuarta sección**, se analiza y avanza sobre el impacto que poseen la violencia y el acoso en el mundo del trabajo sobre la salud de las trabajadoras y los trabajadores y sobre sus organizaciones sindicales, en relación con las dimensiones físicas, psíquicas, sociales y vinculares, tanto entre las personas que son compañeras de trabajo como sobre la organización colectiva.

En una **segunda parte**, se propone como objetivo presentar una caja de herramientas para la acción sindical. En este caso, se pone a disposición un menú de opciones que podrán ser evaluadas de acuerdo con las características particulares del lugar de trabajo donde vayan a ser aplicadas, pues la forma de abordar las situaciones de violencia y acoso puede requerir una o más de las acciones que se describen. Por ejemplo, la forma en la que se produce el hecho puede involucrar a más de un sujeto (jefe-compañera/o, terceras personas como usuarias de servicios, familiares de trabajadores y trabajadoras, etc.) o ser consecuencia de distintos factores (forma de gestión u organización, condiciones y medio ambiente de trabajo, determinantes sociales, entre otros). Por estos motivos, en esta sección no hay verdades reveladas ni recetas mágicas sino una sistematización de experiencias aportadas por las organizaciones sindicales, con sus potencialidades y límites para abordar la problemática. En este sentido, la forma que mejor refleja la recopilación realizada es pensar las estrategias para el abordaje, la detección y el acompañamiento en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo en términos de: **1) socializar las acciones sindicales; 2) conocer y ordenar la normativa vigente como herramienta (derechos y obligaciones para su exigibilidad); y 3) conocer las políticas públicas (para hacer un uso efectivo de ellas)**.

Hacia el final de esta Guía se esbozan algunas palabras de cierre, sin embargo, se trata de una conclusión en el plano de lo simbólico, dado que –como se ha dicho previamente– este documento forma parte de un proceso que requiere del análisis crítico y la reflexión continua, por lo cual, la herramienta está y estará en permanente proceso de (re)construcción.



## **Primera parte**

# **La violencia y el acoso en el mundo del trabajo**

## 1. ¿Cuál es el aporte específico que realizan el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206?

El Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Fue adoptado en junio de 2019, durante la 108.ª reunión (del centenario) de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo y entró en vigor el 25 de junio de 2021. Pese a los fuertes debates que se originaron en torno al texto del documento, y que también se proyectaron sobre la Recomendación núm. 206, su aprobación contó con un fuerte consenso, que atravesó a las distintas regiones y a los grupos que forman parte de la OIT.

Hacia octubre de 2022, 20 países ratificaron el Convenio núm. 190<sup>3</sup>. A partir de la ratificación, los gobiernos de los Estados Miembros deberán poner en marcha las leyes y medidas que sean necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en sus territorios. En el caso de Argentina, la ratificación del Convenio se concretó mediante la Ley N° 27.580, que fue publicada en el Boletín Oficial el día 15 de diciembre de 2020, en tanto que el depósito del instrumento de ratificación ante la OIT se realizó el 23 de febrero de 2021.

### **El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT**

Ambos instrumentos abordan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Dada su calidad de tratado internacional vinculante, los Estados que ratifiquen el Convenio contraen una serie de obligaciones, específica y únicamente, con las disposiciones establecidas en el documento. Sin embargo, también es importante considerar el contenido de la Recomendación núm. 206, ya que en su texto se trazan posibles líneas de acción para la aplicación del Convenio, que son centrales para pensar su implementación local.

Para comenzar, es preciso señalar que el reconocimiento que hace el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 sobre el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, constituye un paso adelante muy significativo, que se vincula, se retroalimenta –y a la vez se complementa–, con varios instrumentos normativos internacionales. En efecto, este Convenio permite fortalecer un diálogo entre las normas internacionales del trabajo y el derecho internacional de los derechos humanos.

En segundo lugar, se debe resaltar que se trata de una norma que avanza sobre el núcleo de las relaciones que se generan en el mundo del trabajo. Por esta razón, su importancia es central y motivó numerosos debates a lo largo de las diferentes instancias previas que formaron

<sup>3</sup> Para consultar cuáles son los países que ratificaron el Convenio núm. 190 de la OIT, véase: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810)

parte de su proceso de elaboración. Por lo tanto, se deben identificar las definiciones que el Convenio realiza, para entender su vigencia y pertinencia, en el abordaje y comprensión de toda situación de trabajo.

## 1.1. Definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo: una conceptualización amplia

El artículo 1 del Convenio núm. 190 establece que: “La expresión ‘violencia y acoso’ en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”. Además, se agrega que: “La expresión ‘violencia y acoso por razón de género’ designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

Esta definición explicita varios aspectos de la violencia y el acoso laboral, que es necesario destacar:

- implica un conjunto de **comportamientos** o **prácticas**, con o sin intencionalidad que causen o sean susceptibles de causar un daño;
- puede presentarse **una sola vez o varias veces** (se abandona la idea de comportamiento sistemático propio del *mobbing*);
- el hecho en cuestión puede tener como **objetivo** causar/generar una situación de violencia o acoso, o bien, puede desprenderse indirectamente del mismo;
- el daño causado puede ser **físico, psicológico, sexual o económico**;
- incluye explícitamente la violencia y el acoso por **razón de género**, es decir, aquella ejercida a personas por el solo de hecho de su sexo o género.

Lo interesante del Convenio es destacar que se contemplan situaciones que, por las características de las relaciones laborales, son naturalizadas o son invisibles para muchas personas. La desigual distribución de poder en un vínculo de trabajo habilita, muchas veces, a confundir directivas patronales con prácticas que atentan contra la integridad física, psicológica e incluso económica de muchos trabajadores y trabajadoras. Frente a esto, contar con una herramienta de las características descritas, ayuda a desnaturalizarlas, visualizarlas y posibilita actuar sobre los hechos.

## **La facultad de dar directivas no habilita la violencia ni el maltrato**

Las empleadoras y los empleadores tienen la facultad de organizar y dirigir tanto el proceso de trabajo como al personal trabajador. Simultáneamente, tienen la obligación de cumplir con los procedimientos para la realización del bien o la prestación del servicio para el que cada persona fue contratada.

Sin embargo, la facultad de dirección no implica que la persona que está bajo las órdenes de otra sea “menos capaz”. Quien dirige el trabajo debe respetar todos y cada uno de los derechos laborales, así como debe dirigirse en el dictado de esa orden o indicación siempre con el debido respeto y sin incurrir en ninguna situación violenta. La potestad de dirigir procesos o bien de tener a cargo la tarea de personas no implica abusar de su situación de subordinación; esta situación es solo y a los efectos de desarrollar el proceso de trabajo.

Cualquier situación que implique una jerarquía en los puestos de dos personas no habilita a quien ocupa el puesto jerárquico a incurrir en una situación de violencia o acoso de quienes tiene a su cargo. En otras palabras, quien dirige el trabajo puede y debe dar órdenes, pero siempre en relación al bien que produce o a la prestación del servicio para el cual se realizó la contratación de las personas.

## **1.2. ¿Quiénes pueden ser víctimas de la violencia y el acoso?**

Otro aporte para destacar sobre el Convenio núm. 190 consiste en su amplitud respecto de los **sujetos** que busca proteger, ya que brinda cobertura a:

- trabajadores asalariados,
- personas que trabajan bajo cualquier modalidad que no sea asalariada,
- pasantes y aprendices,
- trabajadores despedidos,
- personas voluntarias,
- personas en busca de empleo,
- postulantes a un empleo,
- individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Además, las situaciones que regula pueden desarrollarse dentro de cualquiera de estos **sectores**:

- público o privado,
- de la economía formal e informal,
- de zonas urbanas o rurales.

Así como se mencionó al inicio, a partir de la idea de “mundo del trabajo”, el Convenio recupera diferentes situaciones que no siempre responden a la forma más tradicional en la que se imagina a quienes trabajan, es decir, personas asalariadas del sector privado, formal y urbano. Por el contrario, se reconoce a la economía informal como un lugar donde existen relaciones de trabajo, así como se reconoce a las y los postulantes a un trabajo o a las personas despedidas como trabajadores. Esto implica que los actos de violencia o de acoso pueden gestarse sobre una gama más amplia de ámbitos o personas.

### 1.3. ¿Dónde se ejerce la violencia y el acoso?

Uno de los aportes fundamentales del Convenio núm. 190 es que se refiere al “mundo del trabajo”, lo cual complejiza su definición porque el trabajo ya no está asociado con un espacio físico o con el lugar donde se realiza la labor, sino que va más allá, de acuerdo con la evolución que se ha dado y con el crecimiento de las actividades realizadas por las trabajadoras y los trabajadores desde diferentes lugares, como es el caso del trabajo a domicilio, el teletrabajo, el trabajo que se realiza mediado por plataformas digitales, entre otras actividades que se facilitan o transforman a partir del uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Actualmente, la referencia al “mundo del trabajo” es lo suficientemente amplia como para abarcar una enorme cantidad de situaciones que es posible encontrar como parte de los ámbitos laborales.

Luego, en relación con el lugar donde se ejerce la violencia y el acoso laboral, el Convenio especifica una serie de situaciones que es pertinente mencionar:

→ situaciones en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando se constituyen como el lugar de trabajo:

- para las personas que realizan teletrabajo, el domicilio suele ser el espacio de trabajo,
- para las vendedoras y los vendedores ambulantes, la calle o el transporte público es su lugar de trabajo;

→ en los lugares donde se paga al trabajador o a la trabajadora, donde toma su descanso o donde come, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, y en los vestuarios;

→ durante los desplazamientos y viajes, en los eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

→ 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:

por lo tanto, las conversaciones relacionadas con el trabajo, formales e informales, grupales o privadas, y por mensajería instantánea de celular están contempladas como ámbito en el que puede ejercerse violencia y acoso;

- en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo:

en Argentina, de acuerdo con la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557, los trayectos entre el domicilio de las personas trabajadoras y el lugar de trabajo ya se encontraban protegidos en materia de accidentes. Pero el Convenio núm. 190 amplía la protección, al considerar cualquier forma de violencia que ocurra yendo o volviendo del empleo.

Así, se contempla la posibilidad de que tanto la violencia como el acoso puedan ocurrir **durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo**. Esta amplia consideración es útil y demostró ser eficaz durante la emergencia sanitaria atravesada debido a la pandemia por Covid-19. En ese caso, la necesidad de aislamiento favoreció la modalidad de trabajo a distancia, que desplazó las formas de comunicación de manera casi exclusiva hacia la virtualidad. En ese nuevo escenario, si la norma no hubiese incluido las comunicaciones mediadas por las tecnologías de la información –principal forma como se desarrolló el trabajo en muchas actividades a lo largo de 2020 y gran parte de 2021– ese ámbito hubiese quedado fuera de regulación.

### **El Convenio núm. 190 protege ante la posibilidad de que la violencia y el acoso puedan ocurrir como resultado del trabajo**

En algunas ocasiones, por ejemplo en el caso de las televentas, el personal de una firma puede enviar promociones a sus clientes por distintos medios digitales: correo electrónico, mensajería instantánea, entre otros. Esto implica que, cuando terminan las operaciones, clientas y clientes se quedan con los contactos de las personas trabajadoras. Por lo tanto, podría suceder que, luego de haber finalizado una operación, exista la posibilidad de usar esos canales para acosar a las trabajadoras y los trabajadores, por ejemplo, con insinuaciones u ofrecimientos sexuales.

## **1.4. ¿Quiénes pueden ejercer la violencia y el acoso?**

La concepción amplia sobre los sujetos tutelados y sobre el ámbito en el que la violencia y el acoso pueden tener lugar se complementa con las obligaciones adquiridas por los sujetos empleadores, quienes, entre otras cuestiones, deben identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso. Durante esta evaluación y tal como se desarrolla en la Recomendación núm. 206, empleadoras y empleadores deben prestar especial atención a los peligros y riesgos que su actividad implique a **terceras personas**, como **clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes** y el **público**. Esto implica que no solo se contemplan riesgos y peligros que afecten a jefes, superiores o compañeras y compañeros en general, sino también aquellos que afecten a personas con quienes el plantel trabajador interactúa con motivo de su tarea.

## **Ejemplos de espacios de trabajo que implican a terceras personas**

- Hospitales, clínicas o consultorios: pacientes
- Centros educativos: familiares del alumnado
- Empresas o establecimientos: personas que prestan servicios ajenos a la empresa (mantenimiento, seguridad, comedor, entre otros)
- Locales comerciales: clientes
- Restaurantes, bares, salones de eventos: comensales y clientes
- Teatros o espacios de eventos artísticos: personas del público
- Servicio de atención al cliente de los bancos: usuarias y usuarios

### **1.5. Principios fundamentales del Convenio núm. 190**

El Convenio núm. 190 establece que cualquier Estado Miembro que lo ratifique deberá respetar, promover y asegurar el goce del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. En este sentido, se promueve la adopción, de conformidad con la legislación nacional y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de un **enfoque inclusivo, integrado** y que tome en cuenta las **consideraciones de género** para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Para cumplir con este enfoque, los países que ratifiquen el Convenio núm. 190 deberán:

- prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- prever sanciones;
- desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación y actividades de sensibilización, en forma accesible;
- garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo acciones a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.



Además, todo Estado Miembro deberá respetar, promover y cumplir con los **principios y derechos fundamentales en el trabajo**. A continuación, se enumeran estos principios y derechos, junto con la normativa de la OIT que vela por que se cumplan.

<b>Protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo</b>	
<b>Principios y derechos fundamentales en el trabajo</b>	<b>Convenios de la OIT</b>
Libertad de asociación	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
Derecho de negociación colectiva	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio	Convenio sobre trabajo forzoso, 1930 (núm. 296), Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
Abolición del trabajo infantil	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
Trabajo decente y seguro	Concepto acuñado por la OIT en 1999 que está reflejado en la Constitución de la Organización y en su Anexo, la Declaración de Filadelfia
Seguridad y salud en el trabajo	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

La Recomendación núm. 206 que complementa al Convenio menciona que todos los Estados Miembros deberán velar para que la totalidad de trabajadores y empleadores disfruten plenamente del derecho a la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva y, para ello, explicita que se debe fomentar el **reconocimiento del derecho de negociación colectiva** en todos los niveles, como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo

del trabajo y apoyar la negociación mediante la recopilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas respecto del proceso de negociación y del contenido de los convenios colectivos.

### **Contenido de las negociaciones colectivas**

En Argentina, la Autoridad de Aplicación en materia de negociación colectiva es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Si bien este organismo de gobierno no puede obligar a las partes a negociar sobre un tema determinado, sí puede realizar sugerencias tanto de manera previa como durante el proceso de negociación. En este sentido, y a partir de la ratificación del Convenio núm. 190, es posible que esta cartera ministerial recomiende, tanto a las personas trabajadoras como a empleadores, distintos contenidos vinculados con la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

### **1.6. ¿Cuáles son las medidas de protección y prevención que propone el Convenio núm. 190?**

Además de promover una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, el Convenio núm. 190 propone una serie de medidas para prevenir este tipo de situaciones:

- reconocer la importante función de las **autoridades públicas** en el caso de las trabajadoras y los trabajadores de la economía informal;
- identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los **sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo** en las que tanto las personas trabajadoras como otras personas involucradas están más expuestas a la violencia y el acoso;
- adoptar **medidas** para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Respecto de las empleadoras y los empleadores, todo Estado Miembro podrá exigir las siguientes medidas de prevención; en todos los casos, de manera apropiada y acorde con su grado de control.

- Elaborar una **política del lugar de trabajo** relativa a violencia y acoso.

La **Recomendación núm. 206** menciona que los Estados Miembros deberían especificar en la legislación que **las personas trabajadoras y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo**. Esta política debería, entre otras cosas, establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, con objetivos medibles; proveer información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación, definir el derecho de las personas a la privacidad y a la confidencialidad e incluir medidas de protección de denunciantes, víctimas, testigos e informantes, frente a la posible victimización y las represalias.

→ Considerar la violencia y el acoso, junto con los riesgos psicosociales asociados para **gestionar la seguridad y salud en el trabajo**.

La **Recomendación núm. 206** afirma que durante la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo, se deberían tomar en cuenta los **factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales**. Principalmente, prestar especial atención a aquellos factores que: a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, de la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos; b) impliquen a terceros, como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y al público, y c) se deriven de la discriminación, del abuso de las relaciones de poder o de las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

→ **Identificar peligros y evaluar los riesgos** de violencia y acoso y adoptar medidas para prevenirlos y controlarlos.

La **Recomendación núm. 206** afirma que todo Estado Miembro debería adoptar medidas apropiadas para los **sectores o las ocupaciones y las modalidades más expuestas a la violencia y el acoso**, tales como: el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hotelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.

→ Proporcionar a las trabajadoras y los trabajadores **información y capacitación** sobre los peligros y riesgos de violencia y acoso que han sido identificados y sobre las medidas de protección y prevención correspondientes.

La **Recomendación núm. 206** también establece que se deberían tomar medidas legislativas o de otra índole para proteger a trabajadores migrantes, particularmente a **las trabajadoras migrantes**, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito y destino.

Además, se afirma que los Estados Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a las y los trabajadores y empleadores de la **economía informal**, y a sus asociaciones, con el fin de prevenir y abordar la violencia y el acoso en ese ámbito. Por otra parte, se debería velar por que las medidas de prevención no deriven en la restricción ni en la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos vulnerables que el Convenio núm. 190 explicita.

## 1.7. ¿Cuáles son las medidas de control de la aplicación y las vías de recurso y reparación que propone el Convenio núm. 190?

En relación con las medidas de control de la aplicación, el Convenio núm. 190 propone como acción fundamental realizar un seguimiento y controlar la **aplicación de la legislación nacional** vinculada con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Luego, específicamente acerca de las vías de recurso y reparación, el Convenio propone una serie de medidas que se destacan a continuación.

→ Garantizar el fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces, así como a mecanismos y procedimientos de notificación y solución de conflictos seguros, equitativos y también eficaces.

La **Recomendación núm. 206** establece que las **vías de recurso y reparación** podrían comprender: *a)* el derecho a dimitir y percibir una indemnización; *b)* la readmisión en el trabajo; *c)* una indemnización apropiada a los daños resultantes; *d)* la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y *e)* el pago de los honorarios de la asistencia letrada y costas.

El instrumento también establece que el apoyo, los servicios y las vías de reparación para las **víctimas de violencia y acoso por razón de género** deberían comprender medidas tales como: *a)* apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo; *b)* servicios accesibles de asesoramiento e información; *c)* un servicio de atención telefónica disponible las 24 hs; *d)* servicios de emergencia; *e)* atención, tratamiento médico y apoyo psicológico; *f)* centros de crisis, incluidos los centro de acogida, y *g)* unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.

- Proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad.
- Prever sanciones para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- Reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida de lo posible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo.

La **Recomendación núm. 206** establece que entre las medidas para mitigar el impacto de la **violencia doméstica** en el mundo del trabajo se podrían incluir: *a)* licencia para las víctimas de violencia doméstica; *b)* modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas; *c)* protección temporal de las víctimas contra el despido; *d)* la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo; *e)* un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, y *f)* la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

- Garantizar el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias.

→ Velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

## 1.8. ¿Cuáles son los mecanismos de orientación, formación y sensibilización propuestos por el Convenio núm. 190?

El Convenio núm. 190 establece que los Estados Miembros, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberán esforzarse por garantizar los siguientes aspectos:

→ que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las **políticas nacionales pertinentes**, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;

→ que se proporcionen **orientaciones, recursos, formaciones u otras herramientas** sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a las empleadoras y empleadores, a las trabajadoras y los trabajadores, junto con sus organizaciones respectivas, así como también a las autoridades competentes;

→ que se emprendan iniciativas al respecto, incluyendo **campañas de sensibilización**.

La **Recomendación núm. 206** establece que los Estados Miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir las siguientes medidas:

→ programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo de trabajo;

→ directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores de trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato respecto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

→ modelos con repertorios de recomendaciones prácticas y con herramientas de evaluación de los riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

→ campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de las personas trabajadoras migrantes que residan en el territorio;

→ planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso en todos los niveles de la educación y la formación profesional;

→ material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género;

→ campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.

El Convenio también establece que su contenido deberá aplicarse por medio de la **legislación nacional**, los **convenios colectivos** o mediante **otras medidas** acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo. Esta tarea debe realizarse en permanente consulta con los trabajadores, trabajadoras y con sus organizaciones, de ahí la importancia de formar parte de las distintas iniciativas destinadas a la prevención y el abordaje de la problemática, así como para proponer su tratamiento en todos los casos que sea necesario.

Hasta aquí se desarrolló el contenido específico del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa, junto con los principios y postulados que la normativa establece para pensar en su aplicación. Para continuar profundizando sobre la problemática de la violencia y el acoso, en la próxima sección se abordan las formas bajo las cuales este fenómeno se gesta, produce y reproduce en la sociedad en general y en el mundo del trabajo, de manera particular. Con este fin, se recupera el entramado sociohistórico a partir del cual se despliega la violencia y el acoso. De modo adicional, se advierten los mecanismos a través de los cuales la propia relación laboral imprime formas violentas y se introducen algunos condicionantes estructurales que marcan las trayectorias de ciertos grupos sociales en la vida comunitaria y laboral. Desde este marco, se resalta la potencia que la organización colectiva de trabajadoras y trabajadores posee para limitar la violencia y el acoso.

## 2. ¿Cómo se gesta, produce y reproduce la violencia en la sociedad?

En la presente sección, se ofrece un recorrido sobre la configuración económica y político-social que da lugar y contiene a las formas en las que se expresa la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en el escenario del sistema capitalista.

La violencia y el acoso son consecuencia de una trama violenta sobre la que se sostiene y reproduce la sociedad actual, es decir que no son expresiones exclusivas de las relaciones laborales. Si se analiza el recorrido personal o el de la vida de otras personas cercanas (compañeros/as de trabajo, vecinos/as, amigos/as, etc.) es posible registrar que en algún momento todo individuo fue o es objeto y/o sujeto de la violencia y el acoso en algún vínculo social (ya sea dentro del hogar, en la escuela, en una organización sindical o gremial, entre otros ámbitos).

Sucede que las personas están atravesadas por distintos estereotipos sociales, que pueden provocar un daño a quienes pertenecen a determinados grupos. Los estereotipos funcionan como “etiquetas sociales” y se construyen delimitando grupos de personas a quienes se les adjudica una conducta o cualidad determinada. Entre los estereotipos sociales más recurrentes se encuentran los de raza, género, orientación sexual, discapacidad, etc. Por ejemplo, cuando se comenta que “todas las mujeres son sensibles, compiten entre sí o quieren ser madres”, el estereotipo construido se vincula con el género. Por otra parte, cuando los estereotipos ocurren en el marco de una relación de poder desigual, el daño que se causa se potencia.

Estos daños, a los que ciertas personas están más expuestas y que forman parte de los mecanismos a partir de los cuales se genera y reproduce la violencia y el acoso, no surgen como producto del azar, sino que tienen su origen en la forma como se estructura la sociedad.

Vivimos en sociedades donde priman diferentes desigualdades entre sus integrantes, que se interseccionan y yuxtaponen (económicas, educativas, de género, de acceso a servicios, etc.). La concentración de la riqueza en pocas manos y la exclusión de los bienes necesarios para la vida de amplios sectores de la población mundial es parte del actual escenario. A partir de esta situación surgen, se producen y reproducen diferentes formas de violencias. Las personas que salen al mercado a vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario lo hacen condicionadas por su estado de necesidad. Esto implica que no pueden elegir entre trabajar o no hacerlo, tampoco se encuentran en pie de igualdad con el empleador, para negociar su acceso a puestos de trabajo ni sus condiciones laborales.

Estas desigualdades se entretajan con otros sistemas que potencian las opresiones y expulsiones de las distintas personas y los diversos colectivos solo por el hecho de portar rasgos que se alejan de lo que el sistema enseña como “aceptable, hegemónico, natural y normal”. Tales rasgos pueden estar asociados con el color de piel, el país de origen, el estrato económico, la orientación sexual, la funcionalidad corporal, la identidad de género, entre otros. La intersección de estos rasgos, es decir cuando coincide más de uno en la misma persona o grupo, genera que se sumen las opresiones, lo que profundiza las desigualdades sociales. Por ejemplo, las trabajadoras tienen peores oportunidades laborales que los trabajadores, pero si ellas además son migrantes sus posibilidades empeoran. A continuación, se expone una breve presentación de algunas de las formas de opresión más generalizadas: el patriarcado, el cissexismo, la heteronormatividad, el racismo y el capacitismo.

## 2.1. Patriarcado

La organización de la sociedad tiene una base patriarcal. Ello implica la jerarquización social entre los géneros y tiene su raíz en la construcción y reproducción de estereotipos y roles de género.

Estos estereotipos y roles de género se convierten en verdaderos factores de riesgo para las personas. En particular, la supremacía del varón heterosexual, blanco y de clase media o alta, junto con la aceptación social que implícitamente detenta, están sustentadas no solo en los estereotipos vinculados con su capacidad de desempeñarse en el mundo público de manera racional, sino también con la fuerza, como atributo validado socialmente y como potencia para subordinar. Desde estos supuestos, se permite la violencia asociada con modelos de masculinidad hegemónica y, en ocasiones, hasta se la celebra socialmente<sup>4</sup>. Como correlato, la situación se combina con una posición devaluada para aquellas personas que no porten algunas de esas características.

---

<sup>4</sup> No obstante, alcanzar el modelo de masculinidad hegemónica con todos sus atributos asociados requiere de una exigencia tal, que se vuelve potencialmente peligroso incluso para los varones heterosexuales. Uno de esos peligros se asocia con el desdén por el autocuidado y el cumplimiento de medidas de prevención y protección ante condiciones y un ambiente de trabajo adversos, ya que la imagen de vulnerabilidad y temor -asociada culturalmente con las feminidades- se aleja del modelo de varón hegemónico.

La violencia por motivos de género se puede expresar en violencia física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, y simbólica<sup>5</sup>. Todas sus manifestaciones se ejercen a partir, entre otros mecanismos, de la manipulación, el aislamiento, la vigilancia constante, la culpabilización, la exigencia de obediencia, sumisión, e incluso de la indiferencia, y afectan la seguridad, la autodeterminación y la salud de las personas dañadas.

Por otra parte, la estructura patriarcal en la que vivimos tiene un impacto material concreto sobre el mundo del trabajo, que se constituye como un factor de violencia y se expresa en la división sexual del trabajo, es decir, en el modo como se distribuyen las tareas en la sociedad entre varones, mujeres y otras identidades no binarizadas. Mediante la división sexual del trabajo, se reservan las esferas productivas con mayor valoración social a los varones que tienen determinadas características/privilegios (ser blancos, heterosexuales y de capas medias/altas). En cambio, los trabajos menos valorados social y económicamente son realizados por sujetos que cuentan con menores privilegios, entre ellos, mujeres, migrantes, personas de color y con otras identidades de género (por ejemplo, varones o mujeres trans o personas no binarias).

Además, quienes asumen identidades feminizadas (por ejemplo, niñas y mujeres) tienen a su cargo el trabajo reproductivo no remunerado (trabajo de cuidado, tareas domésticas, etc.), como resultado de los roles y estereotipos sociales que han sido históricamente asignados. Las mujeres de los sectores económicos más acomodados, en cambio, pueden delegar una parte de esas tareas reproductivas (o todas), mediante la compra de trabajo doméstico y de cuidados en el mercado de fuerza de trabajo, a través de la contratación de, generalmente, otras mujeres que se encuentran en peores condiciones socioeconómicas y por salarios que son los más bajos de toda la economía. Esto profundiza la exclusión de muchas mujeres de las actividades remuneradas y en el caso de quienes salen al mercado laboral, favorece su menor y peor inserción (es decir, menos horas remuneradas, en empleos peor pagos).

Todo lo descrito imprime, además, características específicas al mercado de fuerza de trabajo. Por un lado, genera condiciones de segregación laboral horizontal, lo que significa que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y ciertas ocupaciones, vinculadas con los estereotipos que se les asignan: capacidad de cuidar, de asistir y atender a otras personas, de acompañar. Así, es posible apreciar que, además del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado realizado en el interior del propio hogar, las mujeres se emplean mayormente en actividades de casas particulares, enseñanza, salud y servicios sociales.

Por otro lado, el mercado de fuerza de trabajo produce una segregación laboral vertical, a partir de la cual se evidencia que las mujeres acceden en menor medida a puestos de decisión (cargos de dirección o jefaturas) si se las compara con los hombres. Este privilegio que tienen los varones en el mercado laboral también está estrictamente relacionado con los estereotipos de género, ya que a partir de las representaciones simplificadas que se realizan sobre ellos, se los vincula con una supuesta fuerza física, con capacidad de dirección y raciocinio e, incluso, mediante la construcción de un prejuicio, se llega a considerar que aunque los varones formen una familia y tengan hijas/os, ello no impedirá ni disminuirá su dedicación al trabajo.

---

<sup>5</sup> Artículo 5, Ley de Protección Integral a las Mujeres N° 26.485.



Este escenario se agrava, cuando se piensa en las personas con otras identidades sexo-genéricas. Para ellas, el mercado de fuerza de trabajo es todavía más hostil, y genera profundos niveles de exclusión y precariedad.

Los resultados de una encuesta sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo realizada recientemente a más de ocho mil trabajadores de todo el país<sup>6</sup> son ejemplificadores de esta situación. Allí se evidenció que las mujeres y otras personas de género no masculino perciben que su género ejerce una influencia negativa respecto del trato recibido, el tipo de trabajo y para obtener ascensos (en efecto, el 27,4% de las mujeres y el 44,8% de las personas de otros géneros no masculinos encuestadas se expresaron en el mismo sentido). En contraste, para las personas de género masculino, la connotación negativa que presenta su género es abrumadoramente inferior (en este caso, únicamente el 5,4% de los encuestados mencionó este punto). Además, las mujeres y las personas de género no binario han sido detectadas como las principales víctimas de los distintos tipos de violencia relevados.

En este contexto, es posible apreciar que el mercado de trabajo no se comporta de forma neutral en términos de género sino que, por el contrario, las situaciones descritas construyen una trama laboral permeada por la discriminación hacia las mujeres y las personas con otras identidades sexo-genéricas, lo que favorece las expresiones de violencia y acoso que sufren.

Según lo observado, es posible apreciar cómo la violencia se encuentra presente en diferentes situaciones de la vida, pero además cómo la violencia se conforma como uno de los mecanismos que producen y reproducen relaciones sociales de desigualdad. Desde este marco más general, pueden comprenderse las violencias que surgen en el ámbito laboral, pues no se trata de situaciones aisladas que surgen como consecuencia de espacios laborales enfermos, sino que son parte constitutiva del funcionamiento de la sociedad.

## 2.2. Cissexismo

La violencia no solo se explica a partir de la desigualdad que se reproduce entre varones y mujeres. Las personas que asumen otras identidades de género u orientaciones sexuales sufren un daño potenciado, porque sus cuerpos, comportamientos o expresiones se alejan de aquellos que están naturalizados y socialmente legitimados.

### **¿Qué es la identidad de género?**

La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. Incluye además la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la decisión sea libremente tomada) y otras expresiones de género; también la vestimenta, el modo de hablar y la gestualidad.

<sup>6</sup> Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral, UNDAV e Iniciativa Spotlight (2021). “Trabajar sin violencias. Aportes del sector sindical en Argentina. Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo en Argentina”.

## ¿Qué es la orientación sexual?

La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente del suyo, de su mismo género o de más de un género, así como se refiere a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con esas personas.

**Tanto la identidad de género como la orientación sexual son procesos personales que pueden modificarse con el tiempo y de ningún modo son puntos de llegada ni de partida.**

La asignación/imposición del sexo al momento del nacimiento genera una clasificación y diferenciación de las identidades de género y las corporalidades, donde unas se consideran “válidas y naturales” y otras son “anormales y antinaturales”. De este modo, las personas con identidad y cuerpo socialmente legitimados son aquellas que se identifican con el sexo que les fue impuesto al momento del nacimiento. A estas personas se las denomina cis (respectivamente, varón cis o mujer cis).

En cambio, las personas que no se reconocen con la identidad impuesta en el nacimiento son denominadas personas trans o no binarias. Estas son las identidades que están socialmente devaluadas, pues se las considera “poco naturales o anormales” y suelen ser cuestionadas por no ajustarse a la norma o a la “biología”.

## Identidad de género

- Las **personas cis** son quienes se identifican con el sexo/género que les fue impuesto al momento del nacimiento. Por ejemplo, las personas que nacen con genitales femeninos y se autoperciben mujeres.
- Las **personas trans** son aquellas cuya identidad de género no coincide con el sexo/género impuesto al momento de nacer. Entre ellas hay una variedad de identidades, por ejemplo, personas transexuales, transgénero y travestis, quienes pueden o no, identificarse como mujer o varón.
- Las **personas no binarias** tampoco se identifican con el sexo/género asignado al nacer ni con ningún otro. Entre ellas, también hay una gran diversidad, por ejemplo: personas no binarias, no binarias trans, travestis no binarias, entre otras.

El hecho de que los cuerpos, comportamientos y expresiones de las personas cis se consideren naturales, deseables, más “reales” y válidos implica una serie de privilegios (sus identidades son aceptadas, respetadas y reconocidas en todas las instituciones sociales: la familia, la escuela, el trabajo, diferentes espacios sociales) y, por consiguiente, están mejor

posicionadas en la escala de la valoración social que las personas no cis. Esta **jerarquía se denomina cisexismo** e impacta en la vulneración de los derechos de las personas trans o no binarias.

### 2.3. Heteronormatividad

Otro sistema que se relaciona con el anterior tiene que ver con la orientación sexual. En este sentido, la heteronormatividad implica que la heterosexualidad sea considerada como la orientación sexual natural, normal e, incluso, idealizada de las personas.

Si se repasa la forma en la cual se producen y reproducen los roles y estereotipos sociales, es posible observar que estos llevan implícito que las mujeres y los varones –además de ser cis– tienen que sentirse atraídos sexualmente por una persona del “sexo opuesto”. Este hecho guarda relación con la reproducción de la familia tradicional, es decir, con aquel núcleo compuesto por un varón y una mujer cis-heterosexuales, para que tengan y eduquen hijas e hijos.

Si bien existen avances en materia de visibilidad y derechos de una gran diversidad de grupos, la imposición de la heteronorma oprime y expulsa a quienes no asumen la orientación sexual esperada y, como consecuencia, se construyen privilegios para las mujeres y los varones heterosexuales. Por el contrario, lesbianas, gays, queer y otras identidades pueden sufrir situaciones de marginación y exclusión social en los distintos ámbitos de la vida. De manera añadida, estas situaciones se potencian si se trata de personas trans o no binarias.

### 2.4. Racismo

El racismo que impera en nuestra sociedad refuerza y profundiza las desigualdades de clase, de géneros y de orientación sexual. En efecto, nuestra estructura social y económica es el resultado de una matriz histórica, política y cultural que justifica desigualdades sistémicas a partir de operaciones de jerarquización y clasificación que recaen sobre los distintos grupos sociales. En esta estructura, las personas de piel blanca, pertenecientes a sectores medio-altos son consideradas como parámetro “universal”, lo que genera una aparente homogeneización social que niega la real heterogeneidad e inferioriza a las personas de tez trigueña u oscura, a las personas pertenecientes o descendientes de pueblos originarios, a las y los afrodescendientes, migrantes, a las personas en situación socioeconómica vulnerable, habitantes de barrios populares, entre otras. En este proceso de segmentación social, el aspecto físico de los pueblos y/o el lugar de residencia de los sujetos quedan, automática y prejuiciosamente, asociados con determinadas características morales e intelectuales, que a la vez se plasman en las relaciones laborales. Tales estigmas imprimen sus destinos laborales y las personas sufren ofertas de empleo más precarias, en trabajos poco calificados y mal pagos.

### 2.5. Capacitismo

De manera análoga a lo que sucede con el cisexismo, la heteronormatividad y el racismo, se encuentra el capacitismo, como conjunto de creencias y prácticas discriminatorias. Sin

embargo, en este caso, el fenómeno pasa generalmente inadvertido en la sociedad. Se trata de un modo de entender el cuerpo humano y su relación con el entorno que considera que existen determinadas capacidades “normales, correctas, esperables y esenciales” que se entienden como universales. De esta manera, se construye un único patrón de cuerpo (considerado completo, simétrico, hábil y sano) y se etiqueta negativamente a las personas que se aparten de ese modelo. Como consecuencia, se descalifica, discrimina y, básicamente, se discapacita a las personas que se alejan de esa norma.

Esta mirada hegemónica sobre los individuos tiene su correlato en el mercado de trabajo, pues las “capacidades” corporales consideradas “normales” se entienden como un recipiente que contiene un potencial de trabajo y productividad que se valoran como superiores. Por lo tanto, cualquier persona que habite un cuerpo que se distancie del patrón considerado “óptimo” es discriminada, tanto en el acceso a los puestos de trabajo como en las condiciones que se le ofrecen.

### Como síntesis de lo analizado...

Las formas de violencia presentes en la sociedad tienen un impacto sobre las relaciones laborales y, al mismo tiempo, la forma particular como las relaciones laborales se configuran también estructura los vínculos que se tejen por fuera de ellas. En un escenario como el descrito, el Convenio núm. 190 se comporta como un instrumento central, porque permite abordar la desigualdad, junto con sus expresiones sobre los sujetos y los vínculos que construyen. Al mismo tiempo, se mete allí donde se produce la riqueza social a discutir y protege a la gran diversidad de trabajadores de hechos de violencia y acoso.

La organización colectiva de las personas trabajadoras puede convertirse en un límite a las situaciones de vulnerabilidad ante la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Los sindicatos son una herramienta para contrarrestar la violencia estructural, de modo que resulta fundamental que se respeten las garantías consagradas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, aprobado por la OIT en 1948 (núm. 87) y ratificado por Argentina mediante la Ley N° 14.932 de 1959.

El movimiento sindical en general –y las organizaciones gremiales en particular–, si bien están atravesados por la lógica patriarcal y por el conjunto de estereotipos sociales y de género, también están avanzando en la deconstrucción de las opresiones existentes. En este sentido, delegadas, dirigentes y militantes han desplegado diferentes acciones sindicales en pos de visibilizar, abordar y prevenir las prácticas de acoso y violencia en los espacios laborales, así como la violencia y el acoso por razón del género, tanto dentro como fuera de los ámbitos de trabajo.

La materialización de esas prácticas, como así también los talleres, reuniones, asambleas, campañas, protocolos, licencias e incluso la elaboración y aprobación del Convenio núm. 190 son fundamentales para deconstruir y develar, hacia adentro y hacia afuera, las maneras en las que operan las distintas formas de opresión sobre la clase trabajadora.

En esta sección, se aportaron elementos sobre algunas determinaciones sociales que favorecen hechos de violencia y acoso. Sin pretender exhaustividad acerca de todas las formas de opresión que operan en la sociedad, se presentaron como ejemplo algunos de los posibles condicionantes sociales, con el fin de que contribuyan a pensar que la violencia y el acoso no son producto de situaciones individuales, aisladas o patológicas, sino que están en la base de cómo se organiza la sociedad.

Por otro lado, la forma en que se expresa la violencia y el acoso en el marco de las relaciones laborales posee diferentes especificidades que será necesario puntualizar con mayor grado de detalle. En primer lugar, porque el ámbito laboral es el objeto específico de esta Guía y, en segundo lugar, porque entender sus particularidades, permite elaborar mejores diagnósticos y medidas de acción.

### **3. ¿Dónde y cómo se presenta la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?**

Anteriormente se describieron las estructuras que subyacen a las violencias, que las posibilitan, reproducen y perpetúan en la sociedad en la que vivimos. En esta sección, se abordan las características de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y cómo ello impacta sobre las personas trabajadoras.

Con este objetivo, se indagan y listan algunas de las formas en que estas violencias se desarrollan en: 1) el ingreso al mundo del trabajo, 2) la permanencia en el mismo, y 3) el egreso o salida del empleo. Se trata de algunos elementos abstractos que se presentan con el fin de que sirvan para repensar cada uno de los lugares de trabajo y actividades, en los que actúa la organización gremial. Si bien el propósito de esta Guía no es abarcar la totalidad y complejidad de los casos, sí se enumeran algunas situaciones que posibilitarán que cada colectivo de trabajadores y trabajadoras se haga preguntas acerca de las especificidades de las violencias que los atraviesan.

#### **3.1. Ingreso al mercado de fuerza de trabajo**

Durante el ingreso, o en el intento de entrar en el mercado de trabajo, operan diversos mecanismos de segregación y fragmentación que favorecen la inclusión y la permanencia en el empleo de determinados “tipos de trabajadores”. Estos procesos pueden profundizar y consolidar las desigualdades ya presentes entre diversos colectivos, tales como la identidad de género, la raza, la religión, la orientación sexual, la edad, la apariencia, el lugar de residencia, el nivel de formación, las responsabilidades familiares, etc. El caso es que estos dispositivos no siempre pueden detectarse a simple vista, debido a que la mayoría de ellos se presentan naturalizados dentro de prácticas sociales que escapan a la esfera específicamente laboral.

Acerca de este tema en particular, el Convenio núm. 190 incorpora como sujetos tutelados tanto a las personas que se encuentran en la búsqueda de empleo como a los y las postulantes a un empleo, entendiendo que también se trata de trabajadoras y trabajadores que necesitan

protección. De hecho, se trata de personas trabajadoras que están expresando una necesidad concreta: la obtención de un empleo. Sin embargo, esta necesidad de ser “elegibles” puede implicar soportar situaciones en las que subyacen hechos de violencia o acoso. Incluso, los motivos por los cuales las personas no son seleccionadas –o bien la forma de comunicárselos– pueden exponerlas a actos discriminatorios. Además, tomando en cuenta que en general las y los aspirantes a un puesto quedan por fuera del ámbito de aplicación de las leyes, estas personas son más vulnerables a situaciones de este tipo y por eso reciben la tutela del Convenio.

Uno de los momentos en que operan exclusiones y procesos de limitación de derechos ocurre durante el ingreso o el intento de ingreso en un empleo. En esta instancia, se lleva adelante un proceso de selección en el cual se establecen criterios que determinan quiénes entran y quiénes quedan fuera, con componentes que pueden ser arbitrarios y estar impregnados de prejuicios y violencias.

**La selección de personal es uno de los primeros espacios donde se manifiesta la desigualdad**, que se produce, se consolida y se reproduce mediante los avisos de empleo, las entrevistas o los procesos de reclutamiento.

El “perfil” exigido para el puesto supone un conjunto de saberes que las personas postulantes deben cumplir para ocupar las vacantes. El diseño de estos perfiles suele presentarse como una mera descripción “objetiva” de conocimientos o habilidades, pero puede contener otros requerimientos no manifiestos (como exigencias sobre lugar de residencia, nacionalidad, edad, estado civil, cantidad de hijas/os, sexo, entre otros), basados en prejuicios que se filtran al momento de recibir los currículums vitae o mientras se desarrollan las entrevistas.

Una vez que la selección culminó, avanza el proceso de contratación. Pero es entonces cuando nuevamente se evidencia la desigualdad entre las partes, ya sea mediante la propuesta de diferentes modalidades contractuales o, incluso, debido a la ausencia de registro de la relación laboral. La forma de contratación impacta sobre tres dimensiones: sobre las condiciones de trabajo, sobre la estabilidad y sobre la fragmentación del colectivo de trabajadores y trabajadoras, y constituye uno de los factores más importantes en lo que se refiere a la violencia y el acoso.

## Trabajo informal o precario

En Argentina, la precarización de la contratación se ha extendido y asume diferentes formas que implican distintos niveles de desprotección. Si bien algunas de esas formas aparentan tener cierto grado de legalidad, la mayoría se realiza forzando la ley (por ejemplo, renovando abusivamente contratos a tiempo determinado), constituyendo fraude laboral (mediante falsos autónomos, falsos cooperativistas, etc.) o directamente sosteniendo la relación laboral al margen de cualquier forma de registro.

Todas estas formas precarias de contratación influyen en las características del ambiente laboral y sobre las formas de violencia que se suscitan. La dificultad de acceso a derechos, así como la falta de estabilidad, pueden propiciar ámbitos más hostiles para realizar demandas concretas o para denunciar formas específicas de violencias (Human Rights Watch, 2018).

Además de la forma contractual y de la obstaculización del acceso a derechos, la informalidad laboral impacta sobre la estabilidad en los puestos de trabajo. Sin duda, la estabilidad en el empleo constituye un pilar central para garantizar la acción y organización en torno a demandas. Por este motivo, se trata de una dimensión central para analizar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, junto con el análisis de las posibilidades reales que existen para combatirlos. Efectivamente, la falta de estabilidad en el empleo puede actuar como una forma de disciplinamiento laboral.

### Como síntesis, se puede afirmar que:

- la necesidad de conseguir empleo genera **condiciones desiguales** entre quienes buscan y quienes contratan, habilitando la posibilidad de situaciones de violencia y acoso;
- la forma específica en que se confeccionan los **perfiles de puestos** de trabajo puede contener arbitrariedades y prejuicios;
- la **precariedad contractual** constituye un factor de riesgo para la violencia y el acoso;
- la **falta de estabilidad** en los empleos constituye un obstáculo objetivo al momento de limitar o denunciar situaciones de violencia y acoso.

### 3.2. Permanencia en el empleo

Permanecer en el empleo y lograr sostenerlo muchas veces se convierten en una tarea titánica que requiere sacrificios, aun yendo contra los derechos laborales, aun yendo contra la salud. Efectivamente, se trata de una situación extrema, mediada por la poca cantidad de empleos que se ofrecen ante una gran demanda.

Es por ello que resulta central observar, analizar y fiscalizar la forma en la que se trabaja y la forma como se construyen los vínculos laborales. De hecho, la organización de los procesos, la actividad que se realiza, los medios de trabajo, los edificios donde se produce, las sustancias que se utilizan o manipulan, las condiciones de ventilación, iluminación o temperatura son todos elementos que impactan sobre las personas que trabajan. Pero, además, las características de la jornada, los ritmos de trabajo y la presión jerárquica que se ejerza tienen un impacto, que define no solo la vida laboral sino también la vida extralaboral de las personas, lo que ocasiona una infinidad de alteraciones en el bienestar y en la salud.

### **Violencia y acoso ligados a los procesos y las condiciones de trabajo**

El aumento de la jornada laboral y la intensificación de los ritmos de trabajo pueden constituir escenarios propicios para la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Al mismo tiempo, establecer formas de competencia interna entre trabajadores que potencian el individualismo y las hostilidades horizontales puede generar incentivos negativos respecto de un buen clima laboral y habilitar comportamientos abusivos. Por ejemplo, cuando se establecen premios por productividad o cuando se incentiva la competencia por equipos, para brindar beneficios específicos si se llega a determinadas cuotas.

Un incremento en la competencia puede impactar directamente en la salud de quienes trabajan, puede lesionar los vínculos colectivos solidarios hacia el interior del espacio de trabajo y, a la vez, esto puede generar un terreno propicio para que surjan situaciones de violencia o acoso explícitas.

Dentro de la dimensión “permanencia en el puesto”, se encuentra el desarrollo de una carrera o la promoción dentro del sistema de categorías. Generalmente, ello implica beneficios salariales y también no salariales; en algunas actividades, por ejemplo, el “reconocimiento” juega un papel central, a la hora de definir un ascenso.

Para muchas personas, la carrera es vista como la posibilidad de mejorar las condiciones de vida, por esta razón las trabajadoras y los trabajadores pueden estar dispuestos a realizar enormes sacrificios con el fin de acceder a un cargo, incluso si estos funcionan contra intereses del colectivo de pertenencia o de la propia salud. Una vez más, los mecanismos asociados con los procesos de promoción podrían habilitar el surgimiento de situaciones de violencia y acoso.

### **Violencia y acoso ligados a los espacios de trabajo**

Una de las formas como se manifiestan e incrementan las violencias radica en las condiciones de los espacios de trabajo. El ahorro presupuestario en infraestructura, por ejemplo, puede derivar en un empeoramiento de las condiciones del medio ambiente de trabajo (hacinamiento, poca ventilación, falta de mantenimiento, deficiente iluminación o temperatura, entre otras).

Estos elementos constituyen el día a día y van erosionando la salud física y psíquica de las personas trabajadoras, quienes muchas veces llegan, por acostumbramiento, a naturalizar espacios de trabajo insalubres. Muchos de los problemas de salud asociados con estas



situaciones se perciben o detectan con el paso del tiempo, cuando ya se consolidan enfermedades respiratorias, pérdidas de visión e incluso la muerte. La falta de elementos de seguridad y salud adecuados en los puestos de trabajo puede impactar directamente en la incidencia de los accidentes de trabajo.

Al mismo tiempo, un espacio laboral que busque limitar los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo debe contemplar determinados espacios en la infraestructura edilicia, que están ligados a garantizar derechos, como lactarios, baños o vestuarios acondicionados para las diversidades de géneros o las personas con discapacidad, rampas o ascensores, entre otros. Estos son solo algunos de los déficits más comunes que provocan la expulsión de distintas personas en los espacios de trabajo.

## **Violencia y acoso ligados al ambiente laboral**

A los efectos del uso dado en esta Guía, se define el ambiente laboral como todas las relaciones vinculares que se establecen en los espacios de trabajo. En otras palabras, se trata de las relaciones horizontales y verticales que son necesarias para que la actividad se lleve adelante. Pero, además, entre seres sociales, se establecen vínculos afectivos y/u opresivos, que van más allá de la tarea que se realiza. Todas estas relaciones, en mayor o menor medida, son intermediadas por el lugar de trabajo y por las características del proceso productivo que se lleva a cabo.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden darse en varios sentidos (MTEySS, 2016):

→ en sentido vertical: cuando se da entre personas de distinta jerarquía o nivel dentro del organigrama:

- de modo descendente: desde los mandos, autoridades y/o jefes/as hacia sus subalternos/as;
- de modo ascendente: desde las y los subalternos hacia un superior;

→ en sentido horizontal: cuando se produce entre trabajadores y trabajadoras que ocupan el mismo nivel o jerarquía.

**Violencia y acoso vertical descendente.** La gestión, dirección y planificación de un proceso de trabajo requiere una organización que muchas veces puede estar mediada por formas de violencia ejercidas por un superior jerárquico hacia un/a subordinado/a. La acción puede darse a través de dispositivos que promuevan la generación de vínculos de competencia entre compañeras y compañeros o fragmentando y potenciando el individualismo en las tareas.

**Violencia y acoso horizontal.** Las desigualdades sociales presentes fuera del mundo del trabajo ingresan en la cotidianidad de las tareas laborales, construyendo ambientes proclives a situaciones de violencia y acoso. Los estereotipos y los roles esperados para unos y otros, mediados por ambientes de trabajo que introducen riesgos adicionales, generan formas específicas de violencia.

A la violencia horizontal y vertical, hay que sumarle además la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que es producida por terceras personas. Algunos empleos, por caso, se encuentran fuertemente ligados al vínculo con usuarias o clientes, como ocurre en el sector público o en el sector servicios, y esto puede derivar en determinadas situaciones de violencia o acoso<sup>7</sup>.

### Como síntesis, se puede afirmar que:

→ la **permanencia en el empleo** puede generar espacios propicios para la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

→ durante la relación laboral se dan **diferentes peligros psicosociales** que pueden conducir al estrés y, por lo tanto, aumentar el riesgo de violencia y acoso:<sup>8</sup>

- la forma y características que asumen las exigencias laborales,
- los mecanismos mediante los cuales se controlan las tareas,
- el diseño de las tareas,
- la poca claridad en las funciones y en las formas de promoción,
- la estructura edilicia y su mantenimiento,
- la gestión de los vínculos y las relaciones laborales.

### 3.3. La violencia y el acoso por fuera del establecimiento: trabajo en domicilio, teletrabajo, trabajo en la vía pública

El trabajo en domicilio es una modalidad antigua y propia de algunas actividades. En general, aparece ligada al pago a destajo (por unidad producida) y a tareas de baja calificación. En este tipo de trabajo, quien emplea provee materias primas y algunas normas del procedimiento, mientras que quien trabaja realiza solo una parte del proceso de producción y la entrega.

El teletrabajo, por otra parte, consiste en una forma de organizar las actividades laborales que se extendió en el último tiempo, principalmente a partir de la pandemia por Covid-19. Se trata de la relocalización total o parcial de las personas trabajadoras en sus domicilios<sup>9</sup>, dotadas con dispositivos que les permiten continuar con sus tareas de manera remota. Los debates actuales en torno al teletrabajo pusieron en escena el carácter de espacio laboral que tiene el domicilio cuando el trabajo se realiza desde los hogares.

<sup>7</sup> Los resultados sobre el perfil de las personas victimarias, aportados por la Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo en Argentina, reflejaron que usuarios, clientes y/o pacientes tienen un rol destacado en la perpetración de la violencia física (Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral, UNDAV e Iniciativa Spotlight, 2021).

<sup>8</sup> Para profundizar sobre riesgos psicosociales, se recomienda la lectura del documento “Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso”. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_751837.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf)

<sup>9</sup> El teletrabajo no necesariamente transcurre en el domicilio de quien presta tareas aunque durante la pandemia por Covid-19 fue la forma que adoptó por excelencia. Lo característico de esta organización del trabajo es lo remoto de la tarea, independientemente de dónde se realiza.

En esta modalidad de trabajo, resulta fundamental detenerse en las características de las condiciones edilicias (pues no todos los hogares son aptos para convertirse en centros de trabajo u oficinas). La estructura del hogar, la privacidad con la que se cuenta, las condiciones de ventilación, temperatura, iluminación y sonido, la protección frente a accidentes laborales son situaciones que pueden quedar invisibilizadas.

Por otro lado, las condiciones del medio ambiente laboral, es decir, ¿con quiénes se trabaja? y ¿cuáles son las características de los vínculos con los convivientes? son preguntas centrales a la hora de pensar el espacio de trabajo y las medidas de protección frente a situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo. ¿Qué pasa en estos casos con situaciones de violencia doméstica? ¿Cómo se resuelve la yuxtaposición entre tareas de cuidado y tareas remuneradas? ¿Cómo se mide la sobrecarga laboral?

Finalmente, otro elemento a pensar lo constituye el vínculo con compañeras y compañeros, entre personas subordinadas y sus jefes o jefas, el cual, en esta modalidad de trabajo, se desarrolla mediado por la comunicación vía Internet y/o por aplicaciones. En este sentido, algunos de los problemas típicos del teletrabajo, como la flexibilización de la jornada, se articulan con un proceso de hiperconectividad que puede derivar en situaciones de acoso digital y hostigamiento.

### **Ciberacoso<sup>10</sup>**

Si bien no es propio del teletrabajo y puede darse en cualquier tipo de organización laboral, esta modalidad y el incremento en el uso de tecnología encienden una alerta sobre el tema.

El ciberacoso abarca un conjunto de conductas agresivas llevadas a cabo mediante redes digitales de información y comunicación. La agresión puede ser a través de imágenes, videoclips y textos, entre otros formatos y modos.

Por otro lado, cuando el hogar se constituye en el espacio de trabajo, la violencia doméstica que pudiera existir en los vínculos entre personas convivientes debe identificarse y abordarse. Así como también debe reconocerse que todo trabajador y trabajadora que realice su trabajo bajo la modalidad de teletrabajo tiene derecho a la desconexión, en el momento inmediatamente posterior al de la finalización de su tarea.

La vía pública también puede ser un centro de trabajo, ya que quienes realizan tareas orientadas a ordenar el tránsito, promocionar productos, realizar ventas, inspecciones o notificar acciones judiciales llevan adelante sus tareas laborales, de modo parcial o total, en ese espacio público. Además, las situaciones que acontecen en la calle, en el transporte, o

---

<sup>10</sup> Para profundizar sobre el ciberacoso se recomienda el documento “Actualización de las necesidades del sistema: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC”. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/workquality/WCMS\\_736237/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/workquality/WCMS_736237/lang-es/index.htm)

en el propio vehículo de quien trabaja pueden exponer a las trabajadoras y los trabajadores a mayores niveles de violencia. Robos, amenazas y acoso callejero son algunas de las modalidades que pueden asumir la violencia y el acoso en estos contextos.

### **Protección *in itinere***

Muchas veces, los hechos de violencia o acoso ocurren durante el trayecto realizado por la persona trabajadora desde el hogar hacia el empleo. En estos casos, al igual que con los casos de accidente, rige una protección por parte del empleador. El **Convenio núm. 190** contempla esta situación e **incorpora a la violencia y el acoso que ocurren en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.**

### **Como síntesis, se puede afirmar que:**

- el espacio laboral no se circunscribe al establecimiento o la empresa. Cualquier **espacio donde se trabaja debe estar protegido;**
- cada espacio laboral tiene sus características y los riesgos pueden ser diferentes. Es importante analizar cada caso y exigir la **provisión de herramientas o estrategias de protección o mitigación de daños;**
- cuando el trabajo se realiza en el hogar, debe prestarse particular atención a la violencia y/o a los accidentes que ocurran, y **exigir la protección y responsabilidad** de parte del empleador;
- durante el **teletrabajo** puede ser difícil establecer una jornada limitada de trabajo y resulta proclive a la hiperconectividad, lo que puede derivar en situaciones de **acoso digital y hostigamiento.**

### **3.4. Egreso del empleo**

Otra de las formas en que se pueden explicitar o visibilizar situaciones de violencia y acoso se relaciona con el momento en que finaliza el vínculo laboral. Del mismo modo que ocurre con el ingreso, hay muchas determinaciones que pueden terminar en la extinción del contrato de trabajo. Sin embargo, más allá de la desvinculación por situaciones objetivas (jubilación, renuncia o despido con causa), en ocasiones acontecen despidos sin causa, que encubren situaciones arbitrarias. Frente a este tipo de riesgo de padecer situaciones de violencia y acoso, se cuenta con que:

- mayores niveles de estabilidad en el empleo limitan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- mejores mecanismos de tutela posibilitan una defensa eficaz ante las violencias y protegen a activistas, delegadas/os o representantes gremiales;
- la mayor velocidad de actuación administrativa y judicial contra la discriminación frena la violencia y permite acciones sindicales efectivas.

### 3.5. Otras relaciones laborales

Hasta acá se han descrito muchas situaciones que acontecen en los empleos típicos o tradicionales y que responden mayormente a la responsabilidad de la parte empleadora y a estructuras organizativas que deben combatir o procurar espacios menos violentos para el trabajo. Sin embargo, no siempre es sencillo establecer quién oficia de empleador y existen casos donde el vínculo resulta tan cercano que cualquier reclamo se vuelve personal. Estas formas de trabajo muchas veces conllevan mayores dificultades para efectivizar la protección frente a las violencias. Se trata de personas que trabajan en la economía informal, trabajadoras de casas particulares, trabajadores autónomos, cooperativistas y unidades de producción familiar, entre otras posibilidades.

Efectivamente, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo impacta en todas estas formas de empleo y lo hace de manera diversa. Si bien en esta Guía no es posible enumerar todas las formas de empleo, en los próximos apartados se presentan algunos ejes de análisis para contribuir a reflexionar sobre las violencias presentes en cada espacio y vínculo de trabajo, identificando sus propias especificidades y también ciertas determinaciones comunes.

#### Trabajo en casas particulares

El trabajo en casas particulares es el que realizan las personas que son empleadas para desarrollar tareas domésticas y de cuidado, como limpieza o cuidado de infancias, personas mayores o personas que requieran asistencia en sus hogares. Esta actividad es mayoritariamente femenina y registra los salarios más bajos de todo el mercado de fuerza de trabajo, junto con el mayor nivel de informalidad. La precariedad laboral, sumada a que suele ser una tarea sin compañeras/os de trabajo y en relación directa con el empleador o con la empleadora, potencia las posibilidades de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

#### **Violencia y acoso en el sector del trabajo doméstico**

Un estudio desarrollado por la OIT<sup>11</sup> sobre el sector del trabajo doméstico permitió relevar las diversas expresiones que la violencia y el acoso asumen en esta actividad y evidenció su estrecha vinculación con las condiciones de vulnerabilidad laboral que sufre la mayoría de las trabajadoras. Así se identificó que el repertorio que asumen la violencia y el acoso se vincula con comportamientos y prácticas con contenido sexual, no deseados ni correspondidos; con daños recibidos a la integridad física (o el riesgo de verla dañada); con la integridad psicológica; con el maltrato verbal, el maltrato en los modos; con la afectación económica (derivada de irregularidades en el pago del salario, o porque se agregan horas de trabajo a la jornada, sin la correspondiente remuneración) y con las condiciones laborales precarias (negación del uso de licencias, experiencias humillantes vinculadas con la cantidad y/o calidad de los alimentos brindados por sus empleadores/as, etc.). Asimismo, el estudio puso de relieve que las trabajadoras migrantes contaban con vivencias aun más agudas relacionadas con la violencia y el acoso.

<sup>11</sup> Estudio cualitativo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en el sector del trabajo doméstico (OIT, 2021).

Frente a este escenario, pueden pensarse algunas cuestiones como las siguientes, destinadas a abordar la precariedad laboral y otras formas de violencia y acoso.

- ¿Cómo fortalecer la presencia gremial en el sector?
- ¿Qué canales de prevención, abordaje y acompañamiento se pueden desplegar en los hogares?
- ¿Cómo mejorar la inspección en los hogares?
- ¿Cómo establecer canales de denuncia sencillos y protegidos?

### **Trabajo en la economía informal**

La falta de empleo formal lleva a un sector muy importante de la población a integrar la economía informal, si bien es cierto que también puede haber empleo informal en empresas formales. En estos casos, no se reconoce una jefatura detectable que se haga cargo y que se responsabilice por las situaciones de violencia sufridas.

Un ejemplo de la problemática –que es transversal a todos los sectores de la economía– se da en el caso de la venta ambulante, donde hablamos de trabajadoras y trabajadores seriamente afectados por condiciones climáticas, por distintas formas de violencia callejera, por personas o colectivos que repudian el desarrollo de sus actividades (otros comerciantes, por ejemplo, que venden desde locales, o personas vecinas), o por el uso abusivo del poder de las fuerzas de seguridad. En estos casos, al igual que en tantos otros, las acciones regulatorias o de fiscalización deben provenir del Estado.

Frente a esta situación, surgen preguntas como las siguientes, que requieren de una reflexión colectiva.

- ¿Cómo resolver el tema de la informalidad de muchos trabajos?
- ¿Cuál debe ser el rol del Estado?
- ¿Qué canales de denuncia y reclamos se podrían construir?

### **Trabajo agrario**

El trabajo agrario representa una categoría heterogénea, tanto en actividades como en modalidades de contratación. Se trata de un sector con niveles de producción de riqueza elevados donde, sin embargo, existen condiciones precarias de vida y de trabajo. En muchos casos, involucra a trabajadoras y trabajadores migrantes (de otras provincias o de países limítrofes), y este factor puede llegar a aumentar el nivel de vulnerabilidad, pues hasta se han identificado situaciones de trata de personas y trabajo infantil. Por otra parte, es uno de los colectivos de trabajadores más complejo para inspeccionar y fiscalizar, debido a la precariedad contractual, la descentralización del lugar de trabajo, el poder que detenta la parte empleadora y la propia naturalización de las distintas formas de violencia por parte de quienes trabajan en el sector.

## Trabajo familiar

La unidad de trabajo familiar puede observarse en el trabajo agrario, pero también en el trabajo domiciliario. Toda forma de trabajo a destajo es una posibilidad para la incorporación del resto de la familia en la tarea, aun si se trata de niños y niñas. En estos casos, el trabajo infantil (prohibido por la ley) se identifica como necesario para la propia subsistencia del grupo familiar y por ello se vuelve tan difícil erradicarlo.

Por otra parte, en estos casos, la violencia intrafamiliar reviste una dimensión laboral que hay que considerar. Generalmente, detrás de estas unidades productivas hay actores que se benefician con este tipo de trabajo realizado por muy bajos salarios.

Las siguientes son solo algunas preguntas que surgen para comenzar a establecer estrategias de defensa de este colectivo de trabajadores y trabajadoras.

- ¿Cómo detectar y describir las violencias y el acoso de este colectivo de trabajadores?
- ¿Cómo visibilizar estas realidades y desnaturalizarlas?
- ¿Qué responsabilidades les competen a los empleadores que se nutren de este trabajo, ya sea directa o indirectamente?
- ¿Qué herramientas deben reclamarse al Estado Nacional y a los Estados locales?
- ¿Qué mecanismos pueden crearse desde las organizaciones colectivas para combatir la violencia y el acoso en estas realidades?

### 3.6. La violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo

La violencia doméstica se refiere a un conjunto de prácticas abusivas que suceden en la esfera privada donde se desempeñan y vinculan las personas. Dentro de la regulación nacional, aparece enunciada en diferentes documentos normativos. Por ejemplo, la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres proporciona una definición que involucra la violencia doméstica ejercida puntualmente contra las mujeres, “por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde esta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia”.

Si bien este tipo de violencia y sus consecuencias intentan separarse del mundo laboral, existen diversos estudios que muestran tanto su impacto como el hecho de que se han regulado licencias en el plano del trabajo para contener a quienes padecen el daño, buscando no revictimizar a las personas afectadas, en el ámbito de trabajo. Sin ninguna duda, pasar por

una situación de violencia doméstica condiciona el desarrollo laboral y tiene impacto sobre las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

## **Violencia doméstica según la Organización Internacional del Trabajo**

Según la OIT, la violencia doméstica es una expresión de abuso de las relaciones de poder (tanto a nivel personal como de relaciones, comunitario y social), y está vinculada con cuestiones de dominio social y control económico. Por consiguiente, toda respuesta eficaz a la violencia doméstica debe abordar las desigualdades de poder y los estereotipos subyacentes.

Cualquier persona, con independencia, por ejemplo, de su sexo, su identidad de género, su edad, su situación social y migratoria, y su nivel de educación puede ser víctima o autora de violencia doméstica.

La **violencia en la pareja** hace referencia al “daño físico, sexual o psicológico infligido por una pareja o cónyuge actual o antiguo”.

La **violencia doméstica** se refiere a la “violencia de pareja, pero (...) puede abarcar también el maltrato infligido a niñas, niños y ancianos, o el maltrato infligido por cualquier integrante de la familia”.

La **violencia intrafamiliar** se refiere al “maltrato infantil, a la violencia entre hermanos, a la violencia de pareja y al maltrato infligido a ancianos”<sup>12</sup>.

Al mismo tiempo, estas violencias que se desarrollan en el interior de los hogares cobran un rol central cuando se trata de trabajadores y trabajadoras que realizan tareas domiciliarias o teletrabajo, como parte o como la extensión total de su jornada. También existen otros ámbitos laborales extrahogar en los cuales la violencia puede consumarse, continuar o incluso verse reforzada. Este es el caso de aquellos trabajos que se desarrollan en la vía pública o en establecimientos con ingreso libre para público en general (locales comerciales, gastronómicos, turísticos, escuelas u hospitales públicos, oficinas de la administración pública, entre otros). En efecto, estos espacios de trabajo implican mayor exposición, ya que el acceso no está vedado para las personas agresoras y, por lo tanto, las formas de la violencia doméstica también pueden desplegarse allí.

La violencia doméstica tiene efectos indirectos en el mundo del trabajo debido al trauma que causa, ya que puede socavar la capacidad para trabajar de quien la padece. El desempeño puede verse afectado tanto por su impacto físico como emocional. Al mismo tiempo, el

<sup>12</sup> La fuente de esta información es el documento “La violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo”. Para profundizar sobre esta temática, véase: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_740544.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740544.pdf)



compromiso laboral puede verse cuestionado si las personas toman tiempo durante su jornada laboral para buscar atención médica o asistir a procedimientos judiciales. Finalmente, la violencia doméstica impacta en las relaciones laborales, pero simultáneamente puede ser producida o potenciada por estas. Por este motivo, ante tales situaciones, no solo hay que asistir a la víctima, sosteniendo el espacio laboral y habilitando las licencias necesarias, sino que también hay que abordar a quien ejerce la violencia propiciando desde el entorno laboral la toma de medidas específicas para su atención y tratamiento.

Es importante que cada espacio de trabajo disponga de información sobre la temática y pueda contar con personas específicas que sirvan de nexo con los servicios de apoyo que el Estado posee para afrontar tales situaciones (psicológico, de abrigo, de denuncia y contención de víctimas). Al mismo tiempo, las y los empleadores y trabajadores deben formarse, para lograr identificar los signos de violencia doméstica y para que sepan cómo accionar<sup>13</sup>.

Ante esta situación, la OIT presenta en la Recomendación núm. 206 algunas propuestas que podrían utilizarse:

- otorgar licencias y protección temporal contra el despido;
- promover entornos de trabajo saludables, inclusivos y de apoyo;
- facilitar el acceso a los servicios y a la justicia.

## **4. ¿Cómo impacta la violencia y el acoso en el mundo del trabajo sobre la salud de los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones gremiales?**

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo tienen un impacto sobre la salud de quienes los padecen. Habitualmente, se da más importancia a los efectos físicos de la violencia sobre el cuerpo. Sin embargo, en los últimos años, ha cobrado importancia una mirada integral de la salud de las personas que implica observar los efectos que las prácticas violentas y de abuso producen no solo sobre el cuerpo físico sino también sobre la psiquis y sobre las relaciones sociales y los vínculos personales.

Según la Organización Mundial de la Salud, la salud “es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

<sup>13</sup> Para un mayor desarrollo sobre alertas a tener en cuenta en la detección de las situaciones de violencia doméstica, véase: <https://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=2994&codcampo=20>

Efectivamente, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo tienen efectos directos sobre la salud psicofísica de los sujetos. Todas las formas de violencia y acoso que se fueron describiendo en esta Guía van marcando el cuerpo de quienes las padecen. Estrés, angustia, ataques de pánico, depresión, pero, además, tendinitis, lumbalgias, entre otras expresiones del impacto sobre la salud, constituyen diferentes respuestas y reacciones a las violencias en los lugares de trabajo. Claro está que, en cada contexto laboral particular, las formas en que se visibiliza el daño que es producido por el ejercicio de la violencia pueden diferir. Por esta razón, resulta central analizar cada espacio, para detectar puntualmente cuáles son las formas de daño más frecuentes.

Los padecimientos, sostenidos en el tiempo, pueden convertirse en verdaderas enfermedades inhabilitantes, y aun cuando las dolencias puedan tratarse y la persona afectada regrese a sus tareas, el daño ocasionado es muy difícil de reconocer por parte de las empleadoras y los empleadores.

Algunas preguntas para detectar formas específicas de daño son:

- ¿Cuáles son las enfermedades más comunes o masivas en un lugar de trabajo?
- ¿Cuáles son las dolencias más habituales?
- ¿Cómo son y quiénes toman las licencias psiquiátricas?

### **Como síntesis, es importante destacar que...**

El impacto sobre el cuerpo no es el único que se experimenta frente a situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Vivir en un entorno laboral violento y experimentar su impacto psicofísico también se traslada a las relaciones personales de la trabajadora o el trabajador que está padeciendo el daño.

En este sentido, las formas que puede asumir el impacto sobre las relaciones sociales que se ubican más allá del espacio de trabajo son variadas, desde el aislamiento y la retracción, hasta la reproducción de la violencia padecida en el mundo del trabajo, hacia otras personas, que pertenezcan ya sea a ese mismo ámbito, al ámbito familiar o a cualquier otra dimensión de la vida comunitaria.

## **Segunda parte**

**Estrategias para el abordaje,  
la prevención y el acompañamiento  
en materia de violencia y acoso  
en el mundo del trabajo**

Esta parte de la Guía surge como resultado de las entrevistas en profundidad, realizadas con informantes clave que cada central sindical determinó para aportar su voz sobre las formas de abordar la problemática, como así también de la consulta realizada con otros referentes gremiales. Lejos de ser un “ABC” o un “paso a paso” acerca del abordaje y la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los aportes relevados representan la pluralidad de voces que forman parte de los distintos sectores de actividad, de diferentes trayectorias y de nudos problemáticos particulares.

Con el objetivo de convertir esta Guía en un aporte para la reflexión y la acción, a continuación se presenta una caja de herramientas y un menú de opciones, que se ponen a disposición para que cada colectivo gremial pueda evaluar cuáles son las herramientas más idóneas en función de las características particulares de cada lugar de trabajo y de las situaciones específicas que cada sector de actividad atraviesa.

En este sentido, se desarrollarán dos secciones, donde se abordarán algunas de las estrategias utilizadas y comentadas durante las entrevistas.

La primera sección está dedicada a aquello que se construye desde las organizaciones sindicales. En primer lugar, se desarrollan algunas acciones y herramientas gremiales utilizadas para **prevenir y detectar** las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo. En segundo lugar, se avanza sobre las distintas vías a partir de las cuales se pueden recibir las **denuncias**. En tercer lugar, se abordan los mecanismos que se despliegan cuando se lleva adelante una denuncia. En este punto, se introducen algunas acciones de **acompañamiento** para quienes sufrieron una situación de violencia o acoso, junto con los **protocolos** utilizados como mecanismos para procesar esos eventos. Por último, se mencionan ciertos elementos que se introducen en la **negociación colectiva** sectorial, como cristalización de las fuerzas objetivas que los sindicatos van plasmando en convenios o acuerdos y que sirven de base para consolidar resoluciones más generales.

La segunda sección, se refiere a los **instrumentos estatales** que pueden contribuir a limitar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Para ello, se presenta la **normativa nacional e internacional** vigente y algunas de las **políticas públicas**.

Finalmente, es importante volver a explicitar que esta Guía no pretende aportar verdades reveladas ni recetas mágicas, sino acercar a todas las personas que forman parte del mundo del trabajo una sistematización sobre las experiencias propias que han sido aportadas por las organizaciones sindicales, acompañadas de un análisis que describe sus potencialidades y límites para abordar la problemática. De este modo, las experiencias conforman un conjunto de información y herramientas que se ponen a disposición con el fin de prevenir y erradicar la violencia y el abuso en el mundo del trabajo desde los ámbitos sindicales.

## 1. ¿Qué acciones sindicales se despliegan para detectar, prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?

En esta sección se desarrollan algunas acciones que se ponen en práctica desde los sindicatos para detectar, prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Al hablar de estrategias, acciones y herramientas, todas ellas se utilizan para trazar caminos con objetivos definidos, sin embargo, no se trata de instrumentos que se comporten como sinónimos. Por lo tanto, es importante aclarar su definición para facilitar la comprensión. Se define como **estrategias** al conjunto de medidas planificadas que se encaminan hacia un fin determinado. Las **acciones**, por otra parte, son momentos concretos dentro de las estrategias, es decir, pasos fundamentales que se llevan adelante para su logro, pero que tienen objetivos propios y específicos. Finalmente, las **herramientas** son los mecanismos que se utilizan en el marco de las acciones, o sea, instrumentos que resultan de utilidad para llevarlas adelante en un momento determinado.

Para el propósito específico de esta Guía, la estrategia por excelencia sería limitar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Entonces, para alcanzar su logro, se despliegan diversas acciones: la elaboración de diagnósticos y estados de situación puede ser una de ellas. Al mismo tiempo, esta acción requiere de diversas herramientas, entre las que se encuentran, por ejemplo, la construcción de mapas de riesgo y la administración de encuestas u otras formas de medición.

Desde esta lógica, a continuación se desarrollarán las acciones y herramientas que han sido recuperadas durante las entrevistas, con el fin de que se puedan capitalizar las experiencias, para ponerlas a jugar al momento de tener que intervenir en una política que aborde la problemática tratada.

Visibilizar cómo se materializan las actividades que desde las distintas organizaciones sindicales se desarrollan para prevenir e intervenir en situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo implica recuperar acciones que han sido adoptadas “sobre la marcha”, pero también aquellas que resultaron de procesos de discusión y planificación. Sin duda, estos procesos se construyen a partir de tensiones, debates y experiencias que se ponen en juego al momento de pensar una medida. Asimismo, se reeditan en instancias de seguimiento, cuando se evalúa la utilidad y efectividad de las medidas adoptadas.

En otras palabras, revisar las acciones y las herramientas, ponerlas en duda, cuestionarlas, analizar su impacto y sus efectos no deseados resultan pasos clave en el ejercicio de la reflexión sobre la práctica. Desde este marco de trabajo, se propone un ejercicio continuo de elaboración-puesta en marcha-evaluación-revisión-reelaboración, donde la discusión colectiva se constituya como un eje transversal, que dé lugar a la acumulación política y formativa.

En efecto, recuperar las acciones y las herramientas sindicales que se han desplegado lleva a recordar que entre las exigencias que los países ratificantes del Convenio núm. 190 debieran plantear al universo de los empleadores está la de “adoptar y aplicar, en consulta con los

trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso” (artículo 9, inciso a). Además, el texto de la Recomendación núm. 206, en su párrafo 7, especifica con mayor grado de detalle cuál es la intervención que se espera de las trabajadoras y los trabajadores y de sus representantes en la política del lugar de trabajo e indica que estas personas deben participar en todas sus instancias, es decir, tanto durante su elaboración, como en su aplicación y seguimiento.

### **La importancia de articular saberes técnicos y gremiales**

El camino para llevar adelante las acciones y herramientas requiere de distintos tipos de saberes. Algunas estructuras gremiales cuentan con personal técnico especializado en distintas temáticas laborales: salud, negociación colectiva, género, entre otras. Otras veces, contratan personal externo a la organización para abordar algunas de tales cuestiones.

Siempre es importante que el apoyo técnico se articule con las necesidades de las personas que se desempeñan como dirigentes y delegados, al momento de diseñar e implementar aquellas acciones que son necesarias para abordar alguna problemática e, incluso, para hacer un balance entre los objetivos y los resultados de cada acción. Esta articulación posee la potencia de complementar el saber formal con el conocimiento de la realidad de cada espacio de trabajo.

#### **1.1. ¿Qué actividades pueden realizarse para prevenir y detectar situaciones de violencia y acoso?**

La prevención y la detección son instancias cruciales en el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Durante su ejercicio, las organizaciones sindicales –y, fundamentalmente, las personas delegadas, activistas y trabajadoras de base– se constituyen como actores clave, ya que para implementar medidas tendientes a prevenir y reconocer las formas como se expresa la violencia y el acoso se necesita una comprensión profunda de cada contexto y de cada lugar de trabajo específicos.

Si bien pueden pensarse como acciones distintas, resulta difícil escindirlas ya que entre ellas existe una relación muy estrecha: las acciones de prevención requieren detectar aquello que se está queriendo evitar, al tiempo que, cuando se reconocen formas de expresión de la violencia y el acoso en una situación de trabajo, se está identificando aquello que es necesario transformar para que ya no ocurra, es decir, se está avanzado en un primer paso hacia la prevención.

Sin embargo, incluso si se las piensa como momentos distintos es posible suponer que cuando las acciones para prevenir la violencia y el acoso se hayan puesto en marcha, las situaciones todavía persistirán, dado que los resultados nunca son inmediatos. Es por ello que para el abordaje de las situaciones de violencia y acoso existentes cobra especial importancia identificar claramente qué conductas o acciones constituyen eventos de violencia o acoso,

ya sea porque están regulados por un instrumento normativo o porque su caracterización ha sido consensuada. Esto último no es menor, pues en materia de detección un obstáculo muy frecuente es la naturalización de la violencia y el acoso en los espacios de trabajo; por este motivo, los mecanismos vinculados con visibilizar qué conductas y acciones constituyen hechos violentos resultan fundamentales.

A continuación, se delinearán aquellas acciones que han sido especialmente valoradas por las referentes entrevistadas.

## Elaboración de diagnósticos y de estados de situación

La elaboración de diagnósticos o estados de situación en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo es una acción que puede involucrar el despliegue de distintas herramientas. Todas ellas se construyen a partir de preguntarse por la cotidianidad del trabajo y abren caminos para reflexionar, evaluar, y registrar cómo se trabaja, bajo qué circunstancias concretas, cuáles son las manifestaciones y los impactos de la violencia y el acoso más frecuentes, a quiénes afecta más, etc. De lo que se trata es de abordar un proceso de investigación riguroso que permita fotografiar los estados de situación en distintos momentos.

### Algunas preguntas motivantes para elaborar un diagnóstico en materia de violencia y acoso con foco en el daño económico según las distintas instancias de la relación laboral

Al inicio de la relación laboral	¿Los parámetros que se utilizan para valorar a ciertas personas para el acceso a un puesto se basan en su idoneidad para la tarea? ¿Importa su edad, identidad de género, orientación sexual, color de piel, lugar específico de residencia, su planificación familiar, etc.?
Durante la relación laboral	¿Se respeta la extensión legal/convencional de la jornada de trabajo? ¿La forma en la que se organiza el trabajo fomenta la cooperación o la hostilidad entre las personas trabajadoras? ¿Cómo se asciende en la escala salarial? ¿Qué características se ponderan para poder avanzar en la carrera laboral? ¿En qué condiciones se trabaja? ¿Los elementos/herramientas usados para trabajar previenen o alientan el desarrollo de enfermedades profesionales o la ocurrencia de accidentes? ¿Qué estilos de supervisión se manejan? ¿Qué chistes e ironías circulan durante la tarea cotidiana?
Al egreso de la relación laboral	¿Por qué se producen habitualmente los despidos sin causa? ¿Qué “tipo” de trabajadores los padecen con mayor frecuencia? ¿Bajo qué circunstancias?

Es importante mencionar que no existen los diagnósticos definitivos, sino que siempre serán parciales y provisionales, y que podrán ir transformándose a medida que se desplieguen distintas acciones para transformar el estado de situación que transparentan. Por ello es importante que la investigación sea un ejercicio permanente que permita ratificar o rectificar cursos de acción, según los contextos y los resultados que vayan poniendo en evidencia las distintas medidas adoptadas.

A continuación, se presentan las herramientas diagnósticas más comunes.

## **Mapas de riesgo**

Los mapas de riesgo constituyen una importante herramienta de análisis e investigación. Su importancia radica en que, para su elaboración, se habilita la reflexión sobre qué es lo que ocurre en el lugar de trabajo, de manera que el mismo proceso de construcción permite empezar a movilizarse. De ese modo, es un instrumento que transforma un problema individual en una acción colectiva, dado que requiere del trabajo conjunto entre las compañeras y los compañeros.

### **La identificación y evaluación de riesgos de violencia y acoso en el Convenio núm. 190 y en la Resolución núm. 206**

En el artículo 9, inciso c), del Convenio se establece que los empleadores a instancias de las exigencias del Estado Miembro deberán “identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos”.

De manera complementaria, en el párrafo 8 de la Recomendación núm. 206, se proporciona orientación adicional sobre los aspectos especiales que deberían considerarse durante la evaluación de los riesgos. Concretamente se dispone que:

“En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

- a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;
- b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y
- c) 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”.



Concretamente, un mapa de riesgo es una representación gráfica de los peligros y de los niveles de riesgo existentes en un área de trabajo<sup>14</sup>. Estos se asocian comúnmente con riesgos físicos, químicos o biológicos, pero pueden perfectamente ser pensados como riesgos psicosociales que devienen de situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Asimismo, resulta interesante que esta herramienta no requiere de saberes técnicos expertos para su elaboración, debido a que su riqueza radica en explicitar lo que se vive en cada sector o establecimiento de trabajo, evaluando qué cuestiones vinculadas con la organización del trabajo (como ritmos, exigencias, etc.), con la relación contractual y con el espacio donde se realiza la tarea, entre otros factores, constituyen condiciones de posibilidad para que se ejerza la violencia y el acoso.

Se trata de visualizar el lugar de trabajo y de identificar tanto los sectores dentro del establecimiento que puedan estar más expuestos a la violencia y el acoso, como otros elementos de peligro (incumplimiento del deber de registración, exposición a agresiones de terceras personas o a estilos de liderazgo hostiles, ausencia del trabajo entre pares o en equipo de trabajo, ritmos de producción acelerados, intensidad del trabajo o condiciones y medio ambiente que contradicen una calidad de vida laboral saludable, entre otras variables de peso). Luego de registrar los principales peligros, se debe determinar el nivel de riesgo estimado (por ejemplo, mediante valores como: bajo, moderado, importante, crítico, etc.).

## **Pasos clave para armar mapas de riesgo**

### **1. Definir el área y el equipo de trabajo**

Se debe considerar qué área o sector de trabajo se analizará. El equipo de trabajo es fundamental. Se debe garantizar la participación y opinión de las personas que trabajan en el área o sector bajo análisis.

### **2. Definir los peligros**

Para definir los peligros es fundamental responder a la siguiente pregunta: ¿qué situación o fuente existe en el área o sector de trabajo que pueda ser considerada violencia o acoso en los términos del Convenio núm. 190 y la Resolución núm. 206?

### **3. Determinar el nivel de riesgo estimado**

La pregunta que guía este paso es: ¿qué tan importante es el peligro? Por lo general, el grado de importancia se expresa en un número y puede ser bajo, moderado, importante, crítico.

### **4. Ubicar los riesgos y peligros en el mapa**

Este paso requiere armar el croquis del lugar de trabajo y ubicar los peligros y niveles de riesgo identificados. Así se plasma gráficamente el trabajo de reflexión y de análisis realizado.

<sup>14</sup> La definición es tomada del documento *Prevención inclusiva: Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales*. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_216025.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_216025.pdf)

Una cuestión a tomar en cuenta es que la elaboración del mapa es solo un primer paso que requiere, durante instancias posteriores, establecer cursos de acción que se ocupen de minimizar al máximo posible los riesgos presentes, hasta eliminar la violencia y el acoso. Adicionalmente, requiere de un seguimiento continuo que permita ir redefiniendo los niveles de riesgos y las variables, en función de cómo se va transformando la situación. Lo deseable es que el monitoreo del mapa se realice regularmente, estableciendo períodos concretos en los cuales se va a evaluar nuevamente el estado de situación, con el fin de que la herramienta no quede rápidamente obsoleta.

### **Encuestas sobre violencia y acoso y otras herramientas de medición**

Resulta crucial disponer de datos precisos, para poder formular planes de acción bien fundamentados que aborden la violencia y el acoso relacionados con el trabajo y que permitan establecer de manera puntual: quiénes sufren mayormente la violencia y el acoso, cuáles son sus manifestaciones más frecuentes, qué sujetos suelen ejercer las violencias y cuáles son las causas que –a los ojos de las trabajadoras y los trabajadores– los motivan. De todos modos, es complejo contar con información completa acerca de cómo incide y se expresa este fenómeno. En parte porque –tal como ya se ha mencionado– existe un nivel de naturalización de las violencias que limita su reconocimiento<sup>15</sup>, en parte también porque aun cuando haya muchas personas que puedan reconocer que están siendo víctimas de violencia o acoso, ellas se ven desalentadas de denunciarlo por diversas razones como: la presunción de que no habrá ningún cambio o de que la denuncia empeorará la situación; el temor a ser estigmatizadas como personas problemáticas que quieren sacar alguna ventaja; el miedo a la toma de represalias sobre sus trayectorias laborales; la antigüedad, el cargo o los contactos de la persona que violenta o acosa, entre otras variables que representan un nuevo riesgo potencial para la víctima.

Ante este posible escenario, una medida que se pondera para recuperar información tan valiosa es la administración de encuestas anónimas acerca de la violencia y el acoso en relación con el trabajo.

La instancia de planificación y elaboración de la encuesta resulta fundamental, para que esta pueda constituirse en un instrumento que permita hacer un diagnóstico de la situación que se experimenta en el espacio de trabajo. De igual manera, la forma en la que se interpreten los datos también resulta crucial. El marco conceptual de la violencia es crítico para la elaboración del informe de resultados, por eso es imprescindible que quienes lo realicen estén empapados de las definiciones presentes en el Convenio núm. 190 y en la Recomendación núm. 206 que lo complementa.

Finalmente, garantizar el anonimato se vuelve fundamental para incentivar la participación de la totalidad de las personas trabajadoras. Solo de esta manera, se permitirá tomar sus resultados como un diagnóstico válido.

---

<sup>15</sup> Algunos sindicatos han expresado que son los varones quienes más dificultades tienen para reconocer la violencia y el acoso. Una posible explicación a este problema específico se encuentra en las formas de socialización vinculadas con los varones cis, blancos, heterosexuales, en las que impera una cultura de la violencia hacia otras personas y entre pares. En estas relaciones, la fuerza, el valor, el coraje y “el aguante” son asociados con una buena condición de hombre, mientras que cualquier acción que se distancie de esos mandatos los transforma en varones sospechados de ser “poco hombres”. Por ello, recurrir a una consulta o denuncia ante una situación de violencia o acoso vivida se aleja del patrón de masculinidad hegemónica que requiere “aguantar” ese tipo de situaciones.

## Elementos a considerar para la elaboración de una encuesta

Elaborar preguntas vinculadas con...	Ejemplos
Situaciones sufridas	Que las personas trabajadoras hayan sido ignoradas, ridiculizadas, blanco de burlas o bromas ofensivas; recibir críticas injustificadas, ser objeto de valoraciones peyorativas sobre sí mismas o sobre su trabajo, haber recibido propuestas o insinuaciones sexuales; indicaciones para realizar tareas inútiles, etc.
Las autoras o los autores de la agresión	Superiores jerárquicos; compañeras o compañeros de trabajo, clientes, usuarias, pacientes, proveedores (quienes computan como terceros/as), etc.
Percepciones acerca de las causas que motivan la violencia o el acoso	Por motivos de género, salud o discapacidad, color de la piel, origen nacional, forma de vestir, edad, orientación sexual, profesión, antigüedad en el puesto o establecimiento, etc.
Tipo de violencia o acoso	Física, psicológica, sexual, económica.

Los sindicatos que ya han puesto en marcha la administración de encuestas lo hacen mediante distintos caminos. Algunos trabajan de manera articulada con los prestadores de la propia obra social para que a través de encuestas que se administran dentro de los consultorios médicos se pueda sondear acerca de situaciones que atañen a las problemáticas de violencia y abuso. No obstante, este mecanismo es posible cuando las y los profesionales son propios y no cuando se trata de prestadores tercerizados. Otras asociaciones sindicales optan por realizar encuestas sectoriales que son organizadas por las federaciones, como una forma de diagnosticar la problemática en una actividad o profesión específica. Finalmente, cabe señalar que el 1º de julio de 2021 fue presentada una encuesta que se desarrolló por iniciativa de la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral, conformada por las tres centrales obreras de la Argentina y 106 organizaciones de base, con el apoyo de la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo), en el marco de la Iniciativa Spotlight, para realizar un estudio cuantitativo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en términos más agregados<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Disponible en <https://www.ilo.org/buenosaires/lang--es/index.htm>

Por otro lado, existen mecanismos de medición indirecta de la violencia y el acoso en relación con el trabajo, es decir, que no evalúan específicamente esta problemática sino una serie de variables que, como se ha desarrollado, pueden estar relacionadas.

Uno de estos mecanismos es la encuesta sobre condiciones laborales que pueden ayudar a identificar sectores u ocupaciones más vulnerables a padecer violencia o acoso. En este tipo de encuestas, se incorporan preguntas vinculadas con la remuneración, la seguridad en el empleo, la carga de trabajo, los horarios, la comunicación, las posibilidades de expresar desacuerdos u opiniones sobre cómo hacer la tarea encomendada, las condiciones físicas en las que se desarrolla el trabajo, las oportunidades de carrera, los estilos de liderazgo, etc. En este caso, se debe señalar que las preguntas por los temas enumerados pueden estar o no incluidas en las encuestas específicas sobre violencia y acoso en relación con el trabajo. Un ejemplo lo representa la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS), que implementan la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Este instrumento permite acceder al único dato representativo del nivel nacional acerca de la prevalencia de la violencia laboral en Argentina<sup>17</sup>.

Existe otra forma de medir indirectamente el fenómeno de la violencia y el acoso y se concreta monitoreando el ausentismo, las licencias por enfermedad, la rotación del personal y las desvinculaciones, entre otras variables. Realizar investigaciones que incorporen estos elementos en su relación con la violencia y el acoso puede llevar a establecer diagnósticos más acabados. También, es pertinente agregar que los instrumentos que se utilizan para recabar información pueden ir desde analizar el registro documental de los establecimientos, hasta realizar entrevistas con las trabajadoras y los trabajadores, ya sea de manera individual o grupal.

### **Preguntas aplicadas para estudios de medición indirecta de la violencia y el acoso**

¿Por qué se ausenta el personal? ¿Cuáles son las razones más frecuentes? ¿Se puede establecer quiénes son las personas trabajadoras que mayor nivel de ausentismo tienen? ¿Pertencen a un mismo sector, género, edad o comparten alguna otra característica?

¿Qué enfermedades o accidentes son los más comunes? ¿Quiénes los padecen?

¿Por qué razón rota el personal? ¿Cuáles son las motivaciones? ¿Hay sectores con mayor nivel de rotación? ¿Qué tipo de tareas realizan?

¿Cuáles son las causas principales de las desvinculaciones? Luego de ellas, ¿se inician procesos judiciales? ¿Qué alegan?<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Para más información, véase: <https://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/ecetss/index.asp>

<sup>18</sup> Para profundizar en indicadores de violencia laboral se puede recurrir a la sección “1.8. Indicadores de violencia laboral” del Manual sobre violencia laboral para empresas. *Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales* (MTEySS, 2016).

## Formaciones y capacitaciones

La construcción de dispositivos de formación y capacitación es fundamental para trabajar informadamente en la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Habilitar espacios de enseñanza-aprendizaje sobre las formas en que se expresa la violencia, así como conocer la estructura socio-histórica que la genera y mantiene, permite, entre otros contenidos, realizar una operación fundamental: reconocer la violencia y el acoso como un problema colectivo, social. Al mismo tiempo, las instancias de capacitación permiten instalar la temática entre las personas participantes, brindar herramientas para reconocer situaciones de violencia y acoso en relación con el trabajo y difundir los cursos de acción que se diseñan para su abordaje.

### **La violencia y el acoso como problema social**

#### **¿Qué implica incorporarlo en las capacitaciones y cuál es el aporte para su abordaje?**

Incorporar una perspectiva que reconozca la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como un problema social requiere abordar la estructura socio-histórica que da lugar a las formas en que se expresa este fenómeno, así como los determinantes sociales que delimitan y profundizan la desigualdad: la clase, la raza, el género, la orientación sexual, la funcionalidad corporal, entre otros.

A nivel de las capacitaciones, ello implica poner en contexto el fenómeno y abordarlo desde su génesis.

Por otra parte, una perspectiva social del problema permite encontrar alternativas ante señalamientos que hablan de los sujetos violentos como individuos aislados, ajenos a la cultura. Actualmente, hacia el interior de algunas asociaciones sindicales se está debatiendo y cuestionando un cierto modo de abordar las violencias desde una perspectiva no punitivista. El reconocimiento del fenómeno como problema social permite inscribirlo en el entramado de poder general, evitando nociones que sean meramente punitivas, aun cuando no se diluyan las responsabilidades individuales de quienes ejercen y permiten la violencia.

Las acciones de capacitación se despliegan en cuatro planos: *a)* como parte de la formación brindada desde los propios sindicatos; *b)* en el lugar de trabajo, como resultado, generalmente, de un proceso de negociación colectiva en el que se logra instalar la temática; *c)* vía estatal, a través de imposiciones legislativas, como es el caso de la Ley N° 27.499 conocida como Ley Micaela, y *d)* a través de programas de formación sindical que se impulsan desde ámbitos de gobierno, como pueden ser el Programa de Apoyo a la Formación Sindical<sup>19</sup> del MTEySS o el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Trabajo, el Empleo y la Producción “Igualar” del MMGyD.

<sup>19</sup> Este programa fue creado por la Resolución N° 499/2007 y está destinado a asistir a las asociaciones sindicales constituidas conforme a la Ley N° 23.551 (libertad sindical), a través de actividades de formación sindical de sus dirigentes, afiliados/as y trabajadores/as.

## **Ley N° 27.499. Ley Micaela**

Esta ley establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

Su sanción se realizó el 10 de enero de 2019 y lleva el nombre de Micaela García, una víctima de violación seguida de muerte por parte de un hombre condenado previamente con una pena de nueve años por la violación de dos mujeres. Al momento del hecho, su asesino gozaba del beneficio de la libertad condicional por decisión de un juez que deliberadamente ignoró los informes que desaconsejaban su puesta en libertad. La violencia institucional que develó este caso puso de relieve la necesidad de brindar capacitación en perspectiva de género a la totalidad del personal que conforma los organismos del Estado, en sus distintos niveles y jerarquías.

Si bien la norma es obligatoria para las personas trabajadoras de todos los poderes del Estado Nacional, tanto las 23 provincias como la Ciudad Autónoma de Buenos Aires adhieron a la ley. Asimismo, las jurisdicciones municipales se encuentran paulatinamente sumándose a este proceso. El Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) también decidió, por unanimidad, adherir a la ley en 2019.

Por otra parte, muchas organizaciones sindicales y de la sociedad civil acompañan la medida y adoptan la capacitación.

Su extensión a todos los ámbitos del sector privado es una asignatura pendiente. No obstante, existen avances en este sentido. Uno de ellos lo ofrece la Ley de Equidad en la representación de los géneros en los servicios de comunicación, sancionada en junio de 2021 que dispone, entre otras medidas, capacitar en género a todas las personas que trabajan en los medios, incluso en los que pertenecen a capitales privados. Pese a su gran importancia, es preciso advertir que esta capacitación se circunscribe a contenidos vinculados con género y violencia contra las mujeres, es decir que no agota todas las tramas de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En efecto, la formación implementada desde el interior de los sindicatos es importante para propiciar la sensibilización de toda la estructura gremial. Si bien se considera clave que aquellas personas que son titulares y miembros de las distintas secretarías se formen en la temática –especialmente quienes ocupan las secretarías generales y de organización o gremial–, cuando se contemplan todas las instancias de representación sindical, su efecto traspasa las fronteras de la propia organización, en tanto prepara a activistas y delegadas/os para abordar con solvencia y conocimiento las situaciones que se presentan cotidianamente en los lugares de trabajo.

Existen múltiples formas de llevar adelante las formaciones. Algunos sindicatos optan por la obligatoriedad en la participación de estas instancias, incluso sujetándola a la posibilidad

de que solo tras cursar y/o aprobar la formación las y los dirigentes puedan postularse en las elecciones gremiales. En otras agrupaciones, en cambio, los procesos de formación se ofrecen de manera optativa para la totalidad del plantel de la organización. Asimismo, algunas asociaciones sindicales debaten sobre incluir los contenidos en la propia formación político-gremial, como parte de una estrategia transversal entre diferentes secretarías.

### **Materiales de apoyo de la OIT para la formación sindical**

La OIT apoyó la elaboración del documento *Un compromiso con la igualdad. Guía de acción para delegadas y delegados sindicales*, junto con su material complementario *Caja de herramientas para facilitadoras y facilitadores*, ambos publicados en 2019 junto al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y la Fundación UOCRA, para contribuir a la formación sindical.

Sus contenidos se encuentran disponibles en los siguientes enlaces:

Guía: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_743670.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_743670.pdf)

Caja de herramientas: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_743671.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_743671.pdf)

Como se mencionó anteriormente, en los espacios de trabajo, especialmente en aquellos pertenecientes al sector privado, es posible que la puesta en marcha de capacitaciones requiera de una negociación con el sector empleador, en primer lugar, para lograr instalarlas, y, luego, para que este tipo de dispositivos se implementen de manera efectiva. Ya sea que se trate de capacitaciones en los propios sindicatos, como de aquellas otras capacitaciones que se piensan para los lugares de trabajo (cualquiera sea el sector –público, privado o de la economía social– y la actividad), sin duda el proceso de diseño e implementación de las acciones es clave.

En relación con el **diseño de las capacitaciones**, una señal de alerta se relaciona con la importancia de pensar en formulaciones participativas y ancladas en la realidad del propio lugar de trabajo, para que se puedan problematizar las formas particulares que asume la violencia y el acoso en el sector de actividad y en el establecimiento considerado. Desde este marco, es deseable que quienes se encarguen del diseño no conformen equipos técnicos ajenos a la organización y, si lo son, sería óptimo que estos trabajen dándole participación a sus integrantes.

En términos de la **implementación**, resulta fundamental que la propia formación constituya un espacio seguro donde se habilite la circulación de la palabra. Las estrategias metodológicas que se planteen debieran evitar la clase expositiva, basada en conceptos teóricos y dictada por especialistas. De hecho, el desconocimiento teórico/conceptual no es una condición de la violencia, por eso, para que la formación funcione como un puente hacia un proceso consciente de revisión de las prácticas, las creencias y las miradas intrínsecamente vinculadas

con las desigualdades estructurales presentes en el mundo del trabajo, es primordial habilitar instancias de construcción colectiva del aprendizaje y hacer de quienes participan en la capacitación sujetos activos del proceso. Un sujeto pasivo, que escucha cómo se gesta y reproduce la violencia y el acoso, o cuáles son las manifestaciones más comunes de la violencia, difícilmente se sienta convocado a generar transformaciones en sus propias prácticas y en su lugar de trabajo. Pero las posibilidades aumentan si se promueven instancias de intercambio crítico, de reflexión escrita, oral, a través del arte, etc., que recuperen el conocimiento de las y los participantes, junto con todo aquello que tienen para aportar a su propio proceso de formación, es decir, a sus trayectorias laborales. La utilización de un lenguaje llano y el abordaje del tema en función del conocimiento previo de quienes participan también es un aspecto central para habilitar el efectivo involucramiento con la capacitación.

### **Claves para diseñar formaciones**

- Tener presente que el objetivo siempre debe ser generar instancias de reflexión crítica que permitan la revisión consciente de prácticas, creencias y miradas.
- Elaborar contenidos en los que se recupere la realidad del lugar de trabajo o establecimiento del que se trate.
- Privilegiar estrategias pedagógicas participativas en su implementación, en las que las y los participantes sean sujetos activos del aprendizaje.

### **Tomar decisiones en función del resultado de las siguientes preguntas**

- ¿Qué se busca lograr?
- ¿A quiénes se dirige la capacitación? ¿Personal jerárquico? ¿Mandos intermedios? ¿Trabajadores/as de base? ¿La distribución del personal a capacitar garantiza que la situación de formación sea un ámbito seguro para que circule la palabra de las y los participantes?
- ¿Qué tiempos se pueden destinar a la instancia de formación?
- ¿Qué modalidad de dictado se adoptará? ¿Presencial? ¿Virtual autogestionada? ¿Virtual tutorada? ¿Virtual sincrónica?
- ¿Con qué recursos se cuenta para llevar adelante la formación (herramientas tecnológicas, aulas, etc.)?

Finalmente, en sintonía con lo anterior, es preciso tomar en cuenta un elemento central al momento de diseñar e implementar acciones de formación: el tiempo. Es posible que, por las particularidades de cada actividad laboral, el tiempo a destinar a las formaciones constituya una verdadera limitación. Para estos casos, es factible que el formato de sensibilizaciones cortas, que aborden un asunto específico y consideren lo mencionado previamente acerca del necesario involucramiento de las y los participantes, funcione mejor como dispositivo que capacitaciones más largas en las que se requiera de varios encuentros.



## ¿En qué se diferencian las capacitaciones de las sensibilizaciones?

El término **capacitación** se utiliza comúnmente para definir el proceso de apropiación de conocimientos que permite fortalecer o desarrollar ciertas capacidades y, por lo tanto, las capacitaciones son útiles para modificar comportamientos o ideas sobre un asunto.

La **sensibilización**, en cambio, es un proceso que tiene como objetivo principal impactar sobre el comportamiento de las personas o reforzar buenas prácticas sobre algún tema en particular. Si bien, en lo que a formaciones respecta, estos objetivos se logran a través de procesos de enseñanza-aprendizaje, su carga horaria es mucho más corta.

Muchas son las experiencias que los sindicatos acumularon sobre este tipo de acción. Ya sean capacitaciones o sensibilizaciones, se ha observado que se llevan a cabo mediante distintos formatos y modalidades. Por ejemplo, hay experiencias que combinaron la exposición en paneles y la realización de talleres para trabajar en grupo. En otras, en cambio, se prefieren clases con exposición dialogada y la elaboración de trabajos individuales. En esta última modalidad se encuentran también aquellas que promueven el intercambio a través de actividades individuales intermedias y de cierre, que luego tienen una puesta en común con el grupo o clase.

## Espacios de discusión, debate y articulación

Los espacios que habilitan la discusión y el debate sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en los que participan las organizaciones sindicales adoptan múltiples configuraciones. Si se trata de espacios en los que participa el sector empleador, se destaca no solo la negociación colectiva formal e informal sino también los comités mixtos de salud laboral y otras comisiones creadas *ad hoc*. También se debe señalar que este tipo de acciones presenta especificidades concretas cuando se desarrolla en el ámbito público, ya que el Estado actúa como juez y como parte. En otras palabras, en tal caso, se debe considerar que, por un lado, el Estado es el empleador, pero también que oficia como árbitro de las relaciones laborales.

Por otra parte, las esferas que son de la propia clase u organización sindical suelen adoptar formas de asambleas, comisiones y ámbitos que se constituyen de modo informal y son parte del propio devenir de la vida laboral. En todo caso, cualquiera sea su formato, lo que emerge como fundamental para que este tipo de dispositivos se constituyan en ámbitos de detección y prevención lo constituye el análisis que realicen sobre cuáles son los contextos de oportunidad para que surjan situaciones de violencia y acoso, es decir que puedan identificar qué mecanismos, prácticas, silencios, complicidades y/o naturalizaciones posibilitan la violencia y el acoso.

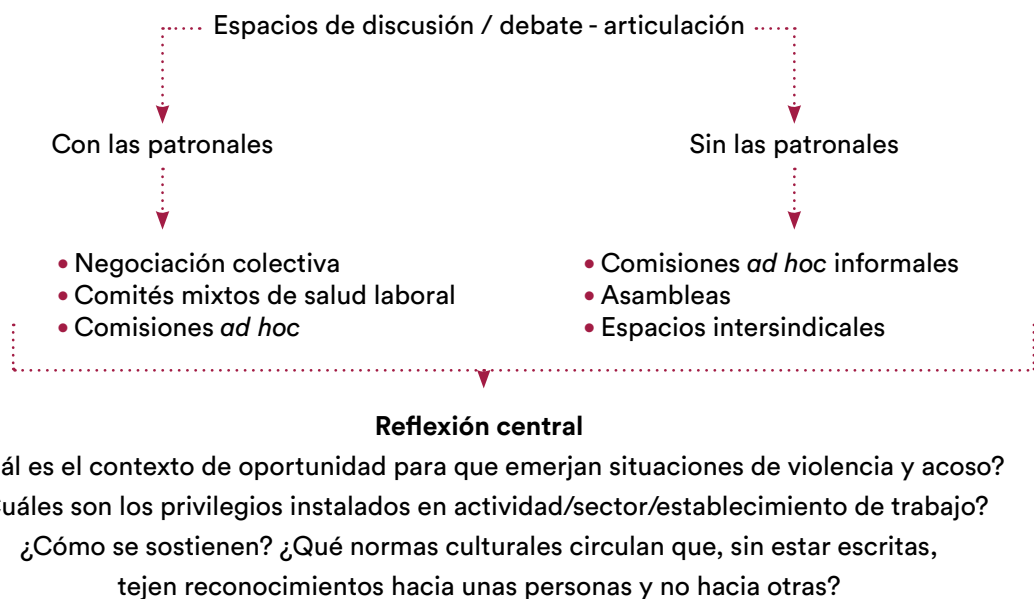
Desde esta perspectiva, la discusión y la reflexión ocurridas en estos espacios debieran girar en torno a cuáles son los privilegios instalados en el ámbito de trabajo, cómo se sostienen y qué normas culturales circulan que, sin estar escritas, tejen reconocimientos hacia unas

y no hacia otras personas. Llegado a este punto, la noción de “privilegios” puede resultar problemática, por lo que es necesario clarificar algunos aspectos.

Dada la particularidad de la problemática abordada por esta Guía, la noción de “privilegios” está asociada con las ventajas exclusivas y especiales de las que gozan ciertos “tipos” de personas en un determinado lugar de trabajo. En este sentido, es necesario aclarar que no se piensa en derechos conquistados (ya que no es un privilegio contar con registro o irse a horario) y tampoco se da por supuesto que existen grupos homogéneos que gozan de privilegios. Por ejemplo, es habitual que se afirme que “los varones tienen privilegios”, pero esta es una idea abstracta que no refleja la heterogeneidad y diversidad de individuos ni las huellas sociales, raciales, económicas, etc. que marcan a cada uno de los varones.

### Gráfico 1.

#### Espacios para el abordaje de la violencia y el acoso en las organizaciones sindicales



Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, tanto en el caso de aquellos sindicatos que recién se inician en el recorrido contra la violencia y el acoso, como para los que tienen más trayectoria, generar articulaciones hacia el afuera se presenta como una acción importante en pos de instalar la agenda sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en términos colectivos. En este sentido, los espacios intersindicales y las articulaciones con municipalidades, provincias, legislaturas y ministerios, así como con organizaciones sociales, feministas y territoriales, entre otras, resultan clave para presionar hacia el interior de la organización acerca de brindar jerarquía a la temática, ampliar horizontes de acción/intervención y enriquecerse con prácticas ajenas. En el fondo, se trata de ámbitos de aprendizaje que involucran intercambios de saberes y experiencias cuya capitalización resulta fundamental para la acumulación política y formativa.

## **Campañas**

Teniendo en cuenta sus objetivos, las campañas se clasifican en dos tipos: **campañas de difusión** y **campañas de sensibilización**.

Las primeras tienen como fin llegar con información a la mayor cantidad de personas posible. En cambio, las campañas de sensibilización se elaboran con el objeto de generar conciencia sobre conductas, prácticas y miradas que contribuyen a delinear ámbitos de trabajo violentos, buscando su transformación. Ambas acciones, no obstante, tienen un eje en común: instalar la problemática de la violencia y el acoso en relación con el trabajo. Desde este punto de vista, algunos sindicatos se plantean como estrategia llevar el asunto a espacios que podrían pensarse como completamente ajenos, traspasando las fronteras de las campañas del mero lugar de trabajo hacia actividades recreativas, artísticas, turísticas o familiares.

Lo cierto es que sea cual fuere el objetivo, la elaboración de una campaña involucra una serie de definiciones: qué comunicar, cómo comunicar, qué tipo de violencias se pondrán en juego con los ejemplos a los que se recurra, qué imágenes se mostrarán, a qué público se apelará, qué se quiere lograr con eso, es decir, cuál es la finalidad. Estas son algunas de las preguntas que es preciso sopesar durante su diseño; ellas cobrarán sentido si se piensan en relación con el contexto de implementación de la campaña y con las particularidades que la violencia y el acoso asume en el lugar de trabajo que se esté considerando. Por estas razones, resulta innegociable que en el proceso de elaboración participen trabajadores y trabajadoras que formen parte del público destinatario de la campaña.

Adicionalmente, cuando se piense en realizar campañas para determinado lugar de trabajo, en aquellos donde la estructura jerárquica lo permite, puede resultar muy útil que los mandos intermedios también se involucren en el diseño. Considerando que en ocasiones la reproducción de mecanismos de violencia y acoso se encarna en el personal jerárquico, su involucramiento podría abrir paso a interesantes procesos de reflexión sobre las propias prácticas. Del mismo modo que ocurre con otras acciones, pensar esta herramienta como espacio de aprendizaje evita considerarla como un fin en sí misma.

### **Definiciones clave para diseñar campañas de difusión y de concientización**

- ¿Qué se quiere lograr con la campaña?
- ¿Qué y cómo comunicar?
- ¿Qué tipo de violencias se pondrán en juego con los ejemplos que se presenten?
- ¿Qué imágenes se mostrarán? ¿Qué situaciones visibilizarán?
- ¿A qué público se apelará?
- ¿Qué canales de contacto se proveerán para consultas o denuncias?

En relación con las campañas de difusión, hay sindicatos que las han realizado para la divulgación del contenido del Convenio núm. 190 y la Resolución núm. 206; otros, las utilizan para informar sobre canales de denuncias o protocolos de actuación ante situaciones de violencia, incluso para difundir las licencias por violencia como un derecho de las trabajadoras y los trabajadores. Las experiencias de sensibilización desarrolladas por algunos sindicatos, por otra parte, se presentan en campañas cuyo objetivo es que las personas reconozcan cuándo una situación es maltrato laboral, acoso psicológico, sexual u otros tipos de violencias. Mediante la utilización de videos o afiches que describen situaciones, gestos o conversaciones del día a día que pueden pasar inadvertidas, se concientiza sobre cómo se ejerce y se sufre violencia o acoso.

### **Deconstrucción de hegemonías**

Muchos sindicatos manifestaron que un obstáculo para la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es su naturalización. Si la dificultad radica tanto en identificar que se está siendo víctima de violencia o acoso como en darse cuenta de que las personas podemos ser quienes la ejercen o permiten que esas situaciones ocurran, la figura del hombre blanco, cis y heterosexual cobra especial relevancia. Por un lado, porque mayormente son quienes acceden a puestos de decisión tanto en las estructuras sindicales como en los espacios de trabajo. Por otro lado, porque en términos simbólicos, debido al espacio que ocupan en la escala social, es mucho lo que se pone en juego al verbalizar estas cuestiones.

Por lo tanto, habilitar espacios en los que se problematice la masculinidad hegemónica y se tiendan puentes para la construcción de nuevas formas de masculinidad es valorado como una herramienta que permite colaborar tanto en la detección como en la prevención de situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Esto se ha llevado a cabo en algunos sindicatos, mediante la realización de talleres implementados por organizaciones de la sociedad civil expertas en la temática. Aquí se visibiliza lo virtuoso de los espacios de articulación que se mencionaron anteriormente. Durante esta experiencia, los talleres se diseñaron como espacios de debate acerca de la deconstrucción de mandatos y privilegios pero, fundamentalmente, se trabajó en la construcción de climas de confianza a partir de los cuales las personas participantes pudieran expresar sus miedos, ideas e inquietudes sin temor a ser juzgadas.

## **La violencia y el acoso dentro de las organizaciones sindicales**

Muchos sindicatos vienen avanzando en la elaboración y aplicación de herramientas para la detección, la prevención y el abordaje de situaciones de violencia dentro de sus organizaciones. Desde campañas y formaciones, hasta la redacción y adopción de sus propios protocolos para actuar frente a estas situaciones, son varias y diversas las herramientas que las organizaciones están poniendo en práctica.

Buscando acompañar estas prácticas, las herramientas que se presentan en esta Guía pueden ser útiles para adaptarlas a la realidad y necesidad de cada sindicato. También es importante precisar los procedimientos a llevar a cabo ante una situación de violencia o acoso, dar a conocer la postura expresa que asume cada sindicato, así como los pasos que se van a adoptar si llegara a producirse un hecho de ese tipo ejercido por dirigentes y/o delegadas/os.

En sintonía con lo anterior, la diversidad es ponderada como una condición de posibilidad para que se transformen tramas violentas y discriminatorias en los espacios de trabajo. Efectivamente, su riqueza radica en la valoración de espacios de trabajo heterogéneos en todos los sentidos: racial, etario, funcional, de orientación sexual, identidad de género, estrato social y otros, como forma de desarmar una aparente homogeneidad desde la que se asimila cualquier expresión de la diversidad como “lo otro”, que se considera inferior y, por lo tanto, objeto de violencia y acoso. Si bien la desarticulación de las lógicas heteronormativas, blancas, patriarcales, capacitistas, etc. es un objetivo que se aborda mediante diferentes cursos de acción, muchos de los cuales se han mencionado en este documento, una acción que se valora como importante para la generación de espacios de trabajo más diversos es negociar políticas de discriminación positiva para el acceso a puestos y participar en el monitoreo de su cumplimiento.

## **Procedimientos para prevenir la violencia y el acoso de terceras personas**

Tal como ha sido señalado, la violencia y el acoso pueden ser ejercidos no solo por compañeras y compañeros o por superiores, sino que también puede que sucedan al momento de interactuar con otras personas: clientes, usuarias/os, pacientes, espectadores, público en general, etc.

Este tipo de situaciones tiene características específicas, ya que quien puede ejercer la violencia o el acoso es alguien que está por fuera del proceso de realización de un bien o de la prestación de un servicio, e implica algunas cuestiones que necesariamente tienen que abordarse. La premisa que existe dentro del sector terciario basada en que “el cliente siempre tiene la razón” puede culminar en un menoscabo de derechos para las personas trabajadoras que prestan el servicio y enfrentarlas a distintos tipos de situaciones violentas, que la organización sindical debe prevenir y abordar.

En este sentido, existen algunos ejemplos para este tipo de casos, donde se redactaron procedimientos específicos que ofrecen un marco de actuación para prevenir situaciones de violencia y acoso que puedan ejercer terceras personas (como usuarios/as de servicios o clientes), en ocasión o como resultado del trabajo.

## 1.2. ¿Cómo llegan a las organizaciones de trabajadores y trabajadoras las denuncias sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo?

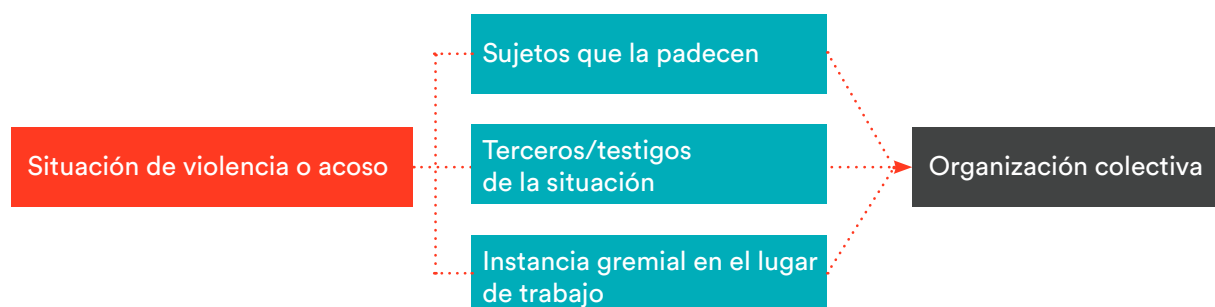
Tal y como fue enunciado anteriormente, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo puede aparecer de muchas formas y afectar a distintos colectivos. Incluso situaciones que se perciben individuales –y se tratan como tales– son en realidad colectivas y su impacto también lo es. En este apartado, la propuesta es avanzar sobre las formas particulares en que puede llegar a “oídos” de la organización colectiva un hecho de estas características. Se debe aclarar que cuando se hace referencia a “denunciar un hecho de violencia o acoso”, ello implica el acto de decir o comunicar el evento y no necesariamente realizar una denuncia en sede judicial.

En términos muy generales, el sindicato puede enterarse de una situación de violencia o acoso mediante tres caminos: la denuncia de quien/es sufren violencia; la denuncia por parte de terceras personas que perciben o son testigos de dicha violencia; la detección de la situación por parte de las propias instancias que construye el sindicato para tal fin (representantes, comisiones internas, comisiones de género, espacios de salud laboral, etc.).

Cada uno de estos caminos requiere una planificación y un procedimiento para que llegue a las instancias organizativas con la mayor brevedad posible y para que se avance con medidas resolutorias, evitando procesos de revictimización y optimizando recursos. Estos procesos pueden estar pautados bajo un formato escrito o de modo informal, o no contar con ningún camino prefijado que se recomiende. Pero lo cierto es que cuanto menos claro sea el recorrido que debe realizar una denuncia, mayores son las posibilidades de que ocurran dilaciones o errores.

### Gráfico 2.

#### Los caminos de la denuncia sobre violencia o acoso para la intervención sindical



## Denuncia de quienes padecen la situación de violencia y acoso

En estos casos, quienes denuncian son las personas que sufren la violencia o el acoso. Cada caso es distinto y puede resultar que quienes denuncian sea la primera vez que se enfrentan a ese hecho o que quizá, por miedo, lleguen a la instancia de denuncia después de un largo recorrido de soportar el abuso o luego de atravesar un proceso en el que se sintieron culpables e incluso promotores del hecho de violencia.

Esta denuncia puede ser formulada ante otros compañeros y compañeras de trabajo, ante la instancia gremial en la empresa, ante diferentes secretarías o espacios gremiales, o ante la propia firma en forma de reclamo.

Es importante que el sindicato cuente con mecanismos para conocer a la brevedad las denuncias que se realizan directamente a la empresa.

Al mismo tiempo, es posible que estas primeras denuncias sean poco estructuradas, confusas, incluso caóticas, como resultado del impacto que implica poner en palabras el haber atravesado por un hecho de tamaña gravedad. Más adelante, se abordarán específicamente las formas de acompañamiento y contención de las personas que atraviesan estas situaciones.

Cuando la denuncia se realiza en una instancia gremial, es necesario que esté claro: ¿Quién toma la denuncia? ¿Con qué herramientas debe contar para ello? ¿Qué pasos debe seguir? ¿A quién derivar el caso? ¿Qué información solicitar?

Estas decisiones deben ser tomadas por cada organización, en lo posible, asesorada por personal experto.

La instancia de denuncia es central, pero no es el cierre de la situación. Generalmente, es un paso que implica movimientos hacia el interior del colectivo de trabajo, lo que habilita que puedan aparecer nuevas denuncias sobre el mismo tema o denuncias sobre otras formas de violencia o acoso. Efectivamente, la visibilización de un hecho de violencia –y la posibilidad de accionar– puede generar que otras personas que padecen en silencio se animen a hablar.

La Recomendación núm. 206 establece que, para los casos de violencia y acoso por razón de género, los mecanismos tanto de presentación de quejas como de solución de conflictos deberían comprender, entre otras medidas, la inversión de la carga de la prueba en procedimientos que no sean los penales. Esto significa que, ante una situación de estas características, es el agresor quien debe probar que no realizó el hecho.

Finalmente, frente a toda denuncia es posible que aparezcan distintas formas de represalias, ya sea por parte de quienes ejercen la violencia, como de parte del entorno. Muchas veces, incluso las compañeras y los compañeros de trabajo reaccionan negativamente a la denuncia, por miedo o porque se han naturalizado las formas de violencia y acoso.

“Es muy sensible”, “No se aguanta nada”, “Fue un chiste”, “Si yo me quejara cada vez que pasa algo así, ya no estaría en este trabajo”, “No fue para tanto”, “Los jefes son así, hay que hacerse fuerte y listo” son algunas posibles frases que acompañan un proceso de denuncia.

## Denuncia de terceras personas

Muchas veces es difícil, para quienes padecen una situación de violencia o acoso, denunciar o visibilizar esa situación. En estos casos, es posible que aparezcan terceras personas (compañeras/os de trabajo, amigas o amigos, personas conocidas), que sean quienes realizan una denuncia. Estos casos pueden llevarse adelante con el acuerdo de quien está siendo violentado o sin él.

En los casos en los cuales hay acuerdo, generalmente subsiste el temor a realizar la denuncia y es por eso que se recurre a terceras personas, incluso es posible que se pretenda reservar la identidad de quien fue víctima.

Hay otros casos que son más complejos y requieren de una acción gremial planificada. Son aquellos en los cuales una persona denuncia un hecho que es negado por quien lo padece. Si bien en estos casos también resulta útil pensar en cómo se recibe y gestiona la denuncia, cómo se acompaña y cómo se interviene en el grupo de trabajo, será necesario agregar una planificación y acción específica sobre quien o quienes viven la situación de violencia y acoso.

## Denuncia realizada por una instancia gremial a partir de detectar una situación de violencia o acoso

La organización en el lugar de trabajo es central para la detección y la actuación colectiva sobre formas puntuales que asumen la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En Argentina, las y los representantes sindicales en el lugar de trabajo se encuentran consagrados por la Ley de Asociaciones Sindicales y son parte de la cultura organizativa de los gremios. Se trata de un espacio potente para la organización gremial, para la gestión del conflicto, pero, además, para la detección y fiscalización de acciones de violencia o acoso laboral. Allí reside la posibilidad de observar e intervenir *in situ* que tiene la organización colectiva. Algunas de las instancias que más intervienen y visibilizan estos hechos son:

- los Cuerpos de delegadas y delegados;
- los Comités mixtos de salud laboral, y
- las Comisiones de salud laboral o género.

Los **Cuerpos de delegadas y delegados** o las **Comisiones internas** son la puerta de entrada de las denuncias o quejas por violencia y acoso en relación con el trabajo. La mayor parte de las veces, la intervención de delegadas o delegados da curso a diferentes medidas de



defensa o de mediación frente a los hechos de violencia. No obstante, un problema posible consiste en que quienes cumplen la función de representación tengan naturalizadas algunas situaciones de violencia o acoso y, debido a ello, se les dificulte detectarlas. En los últimos años, diferentes instancias sindicales han avanzado en la formación de cuadros y activistas para intervenir en este sentido.

Incluso, se han detectado experiencias en las cuales se eligen delegadas de género, que cuentan con la protección y la tutela del resto de los delegados, para que puedan aportar su visión y acción sobre estas problemáticas.

Los **Comités mixtos de salud laboral**, por otra parte, son estructuras amparadas por leyes provinciales. En la actualidad, la provincia de Buenos Aires y la provincia de Santa Fe poseen legislación específica que promueve la existencia de estos comités. Los mismos cuentan con representantes del sector trabajador y del sector empleador en igual número. La ventaja de estos espacios es que permiten el debate constante con el cuerpo directivo de las empresas y, al mismo tiempo, se posibilita al sindicato el acceso a información.

Las **Comisiones** son estructuras que generalmente surgen de hecho o a partir de la negociación colectiva, para abordar en el lugar de trabajo algunos fines específicos. Existen sindicatos que tienen en algunas empresas comisiones de género o de salud laboral y, en general, sus miembros poseen una formación específica que logra visibilizar la existencia de dinámicas violentas. Estos espacios pueden tener mayores o menores niveles de formalización en el establecimiento o en la propia estructura gremial, pero siempre son clave para detectar situaciones de violencia.

Como ejemplo, es algo común que se construyan espacios de mujeres o diversidades con diferentes formatos dentro de las empresas: asambleas, grupos en aplicaciones de mensajería instantánea, comisiones *ad hoc*. Se trata de instancias organizativas que logran tejer lazos y redes que facilitan las denuncias y los planes de acción. Incluso, dinamizan desde su práctica acciones gremiales formales.

### **Denuncias que llegan a la estructura central del sindicato por quienes padecen las violencias, por terceras personas o por sus instancias organizativas en los lugares de trabajo**

Esta forma de llegada puede implicar un canal formal, donde la propia organización en el lugar de trabajo eleva o discute el plan de acción e intervención con las diferentes secretarías gremiales, o una llegada más informal, que puede consistir en un e-mail, un llamado telefónico o una visita de las personas afectadas al sindicato. Para esta diversidad de casos, es necesario contar con mecanismos de respuesta efectivos ante cada una de las formas en que se manifiesten las denuncias.

Una de las mayores dificultades que intervienen en la actuación gremial frente a las denuncias radica en la multiplicidad de espacios gremiales encargados de estas temáticas. Efectivamente, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden abordarse desde

las Secretarías de Género (Secretaría de la Mujer, Secretaría de Géneros y Diversidades); desde la Secretaría Gremial o desde la Secretaría de Salud Laboral, por solo nombrar las que se ocupan más frecuentemente de estas problemáticas. Cada una de estas instancias organizativas imprime a la acción una impronta determinada y es posible que las líneas de actuación difieran, en función de cuál de ellas se haga cargo del tema.

La formación conjunta de las y los integrantes de estas secretarías y la transversalización de las problemáticas se sustenta en el entendimiento de que se trata de un problema complejo de múltiples afectaciones. Ello posibilita una acción homogénea que contrarresta la tendencia a fragmentar –o reducir– la violencia a sus manifestaciones gremiales, de género, o a su impacto sobre la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

Así, una denuncia por arbitrariedades en los ascensos, que se realiza vía Secretaría Gremial, puede abordarse a partir de su impacto sobre el clima laboral, por los niveles de hostilidad que genera en el lugar de trabajo y por su impacto sobre la reproducción del “techo de cristal”<sup>20</sup>.

Sin embargo, así como las instancias organizativas en el lugar de trabajo pueden detectar situaciones de violencia y acoso hacia colectivos o hacia individuos por el propio lugar que ocupan y las funciones que les dan sentido, las estructuras centralizadas también pueden detectar procesos de violencia y acoso en el mundo del trabajo que acontecen contra las trabajadoras y los trabajadores de una actividad, más allá de una empresa puntual.

Efectivamente, una de las características de estas estructuras es poder centralizar el conflicto y la negociación colectiva estableciendo pisos inderogables para quienes se encuentran en su ámbito de representación. Al mismo tiempo, también son espacios que permiten judicializar incumplimientos por parte del Estado y del sector empleador, exigir políticas específicas para la limitación de las violencias y regulaciones que vayan en tal sentido.

Cada estructura sindical es diferente y las dinámicas hacia el interior de cada establecimiento dificultan pensar en estrategias únicas y generales. Lo que se desarrolló hasta aquí son solo algunos elementos que permiten pensar cada especificidad en la que se mueven las relaciones laborales, con el objetivo de planificar, para cada caso, la acción que sea más potente. En todos los casos, sí es necesario que cada organización sea consciente de los canales y resortes que se activan internamente, cada vez que acontece una denuncia de violencia o acoso laboral.

**Como síntesis, deben quedar claros los siguientes aspectos para gestionar una denuncia o una consulta:**

---

<sup>20</sup> Este concepto se refiere a las brechas que existen en el acceso de las mujeres a los cargos directivos, a pesar del aumento sostenido de su participación laboral y de su alto nivel educativo, en relación con los varones. Para profundizar la reflexión, véase: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#introduction>

## Recorrido de la denuncia o la consulta por un hecho de violencia o acoso en el mundo del trabajo ante el sindicato

Recepción de la denuncia	¿Cómo llegan las denuncias? ¿Mediante qué dispositivos? ¿Quién las recibe? ¿Qué formación se requiere? ¿A qué secretarías se deriva? ¿Qué seguimiento se les da?
Preparación para el acompañamiento	¿Cómo se articula con la organización en el lugar de trabajo? ¿Qué pasa si no se cuenta con la organización? ¿Qué dispositivos se activan? ¿Qué secretarías intervienen?
Acción sobre el grupo de trabajo	¿Quién se encarga de su planificación? ¿Quiénes evalúan y toman las decisiones acerca de cómo avanzar?

### Para pensar colectivamente...

- ¿A qué sector del sindicato llega la mayor parte de las denuncias por motivos de violencia y acoso en el mundo del trabajo? ¿A las comisiones internas o las y los delegados? ¿A las secretarías del sindicato? ¿A qué secretarías? ¿A qué delegadas o delegados?
- ¿Cómo llegan? ¿Cuáles son las violencias denunciadas que llegan por teléfono, e-mail, formularios específicos, presentación espontánea? ¿Cuáles son las detectadas por el sindicato sin denuncia previa?
- ¿Existen mecanismos formales o informales para tomar denuncias?
- ¿Cuál es la articulación de las diferentes secretarías y niveles gremiales una vez que aparece una denuncia? ¿Hay planes de acción establecidos o se organiza en función de cada caso?
- ¿Cuáles son las principales debilidades organizativas que tienen para dar respuesta a esta problemática? ¿Cómo podrían resolverse?

### 1.3. ¿Qué mecanismos se despliegan cuando se lleva adelante una denuncia?

La presencia gremial en los lugares de trabajo, a través de las delegadas y los delegados o los referentes sindicales, es fundamental para la prevención, la detección y el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Simultáneamente, el acompañamiento y el seguimiento activo durante la intervención gremial son claves para atender inquietudes, interrogantes, temores y necesidades de todas las personas trabajadoras, en cada espacio laboral. Además, esta forma de gestionar cada caso permite analizar cada hecho en particular y estar en alerta ante la posible caída en respuestas preestablecidas o automáticas.

En este sentido, el acompañamiento/seguimiento es necesario en todo momento: desde la forma en la que se socializa la información sobre el tema, durante los encuentros o talleres donde se debate, en el asesoramiento técnico o legal, en la atención de quien sufrió el daño, hasta en la gestión de los dispositivos que se activen una vez que se realice la denuncia (por ejemplo, respecto de las licencias y los protocolos).

Pero, además, es importante que el acompañamiento y el seguimiento no se constituyan como una acción individual de cada referente, sino que impliquen una articulación entre todas las instancias gremiales que atiendan la problemática. De manera adicional, esa articulación puede ser efectiva como mecanismo de revisión, aprendizaje y mejora del conjunto de las acciones que se despliegan.

Aquí no se trata de arribar a un “paquete de intervención cerrado”, sino de socializar qué dispositivos y herramientas existen, cuáles pueden repensarse, cuáles se pueden diseñar o eliminar y cuáles fueron los aprendizajes obtenidos en cada experiencia. Tanto la articulación como la socialización de las herramientas/experiencias conforman un conocimiento potente, para aprender a acompañar a las personas afectadas frente a las necesidades que se plantean en cada momento y en cada situación.

Por otra parte, los protocolos de actuación constituyen otra herramienta que alcanzó un fuerte avance en distintos sectores. Este tipo de herramientas tiene la potencia de servir de guía para abordar e intervenir del modo más adecuado frente a denuncias o hechos conocidos. De hecho, los protocolos brindan una especie de “pasos” para concretar su canalización.

En materia de acompañamiento y seguimiento pueden resaltarse algunas cuestiones que deben tomarse en cuenta. En términos generales, la forma que adopte el protocolo debiera evitar criterios rígidos que generen burocracias en su implementación o en los tiempos de resolución, y poner el foco tanto en el evento a resolver como en las necesidades de quienes están afectados más que en el paso a paso a seguir. La existencia de estas guías no debería ser un obstáculo para tomar otras vías de resolución o abordaje. Si bien los protocolos son útiles para pensar qué y cómo intervenir, su implementación puede resultar innecesaria en muchas situaciones donde el diálogo u otras acciones atiendan mejor las necesidades y problemáticas de quienes sufrieron el daño.

## **Espacios de consulta y asesoramiento**

Las organizaciones gremiales cuentan con diversos canales de consulta y asesoramiento más o menos formales. El diálogo entre las y los compañeros y delegados representa una instancia para abordar estas problemáticas, en tanto que, para que el acompañamiento sea efectivo, se requiere de una formación específica así como del conocimiento de las distintas herramientas gremiales a las que se puede acudir.

Existen otras instancias más formales del gremio para canalizar las situaciones de violencia y acoso, adonde las personas afectadas pueden acudir de manera directa. Por ejemplo, el asesoramiento legal, tanto en los casos de violencia y acoso laboral como doméstico, las secretarías de género o gremial e incluso existen sindicatos que cuentan con subsecretarías de violencia laboral. También se cuenta con dependencias públicas donde gestionar algunas denuncias, como oficinas y comisarías.

Sea cual fuere el canal por el que se toma conocimiento de un hecho o se realiza una denuncia, es importante la escucha atenta del relato que aqueja a quien o quienes plantean alguna de ambas situaciones. Ya que, aunque parezca obvio, la escucha atenta permite comprender mejor qué ocurre y cuáles son las acciones que se pueden desplegar en función de las necesidades de las personas afectadas. Además, es un momento clave para no revictimizar a quienes padecen la situación, tanto respecto de no tomar decisiones por encima de las necesidades de quienes sufrieron el daño, como respecto de exponerlas a una burocracia que requiera relatar una y otra vez lo ocurrido.

Es un momento que permite resguardar a las personas frente a posibles sanciones por parte de quienes ejercen el daño o frente al hecho de que se sumen otros sujetos que empeoren la situación. Además, en todos los casos se deberá preservar el anonimato de las personas afectadas, a menos que soliciten lo contrario. Y, para todo ello, es fundamental dar seguimiento a cada caso, es decir, estar al tanto de los avances y del desarrollo de cada situación en particular.

En los casos de hechos de violencia doméstica, es importante contar con información actualizada acerca de cuáles son las vías existentes para que se canalice la denuncia. Además, debe advertirse que optar por cualquiera de esos canales es una voluntad personal y que se cuenta con el derecho a elegir una persona acompañante, para atravesar las diferentes instancias. Si quien acompaña es referente gremial, durante los pasos legales y administrativos es importante observar que las preguntas o el trato no revictimicen a la persona afectada y que el lugar donde se tome la denuncia contemple su cuidado integral.

En el siguiente apartado, se recuperan otras advertencias y algunas consideraciones más específicas sobre este asunto.

## Protocolos

A continuación, se describen algunas alertas o cuestiones a tomar en cuenta, tanto desde el diseño de los protocolos como al momento de su implementación.

→ Evitar que el canal de denuncia implique una revictimización porque, como se abordará más adelante, esta puede operar en distintos planos. En este sentido, vale recordar que quien denuncia es un sujeto que puede estar exponiéndose a costos emocionales, económicos, profesionales e interpersonales, entre otros.

Por ello, es importante que las personas damnificadas no tengan que recurrir a más de un espacio para plantear su situación y que puedan definir previamente qué, quién y cómo se pregunta. Respecto del quién, es fundamental adoptar una actitud empática. Por ejemplo, consultarle a quien denuncia si tiene alguna preferencia de género para comentar los hechos y reservar su identidad para evitar posibles represalias o un agravamiento de la situación. En cuanto al qué y cómo se pregunta, contar con un cuestionario o guía previa permite evitar algunos errores comunes, como la relativización de los relatos, cuestionar su credibilidad o incomodar a la persona denunciante. Además, puede permitir que la escucha se remita a recabar la información que sea realmente pertinente. No se trata de un momento de evaluación y, mucho menos, de evaluación de quien denuncia.

Otra cuestión para atender es que los espacios físicos donde se recibe a las personas sean de resguardo, tanto respecto a la no interferencia de otras personas como de cuidado para quien expone el hecho que le provocó un daño. Por último, puede ser importante informar los plazos y procedimientos con lo que continuará la denuncia, en pos de clarificar los tiempos de demora y los pasos a seguir.

→ Existen protocolos que contemplan equipos interdisciplinarios de acompañamiento y de análisis de los casos. Frente a la existencia de estos grupos, es importante indagar sobre las condiciones de cuidado que ofrecen, su idoneidad, la independencia que tengan respecto de las empleadoras o los empleadores y cuál es su fuente de financiamiento. Los recursos resultan importantes, tanto para el buen desempeño como para evitar la duplicación de tareas de otros integrantes del gremio. Algunos sindicatos contemplan que entre quienes conforman los equipos interdisciplinarios haya presencia de profesionales prestadores de la obra social, con el objetivo de capitalizar su cercanía con la realidad cotidiana de las personas trabajadoras. Esta experiencia también sirve para que, en los consultorios, puedan estar mejor entrenados para detectar si sus pacientes son trabajadores o trabajadoras que sufren violencia o acoso en su ámbito de trabajo.

Estos equipos pueden conformarse como una potente herramienta para analizar lo ocurrido, para pensar soluciones y para acompañar a las personas damnificadas desde una atención integral. Un paso más allá, pueden convertirse en quienes realicen aportes destinados a las formaciones e intervenciones de delegados/as y referentes.

En algunos protocolos, estos equipos son los encargados de evaluar las denuncias y emitir algún tipo de resolución o dictamen. En estos casos, es importante que la redacción del documento sea en un lenguaje accesible y que esté prevista la privacidad de la totalidad de las personas intervinientes. En otros casos, los equipos también se encargan del acompañamiento y del asesoramiento de las personas denunciantes.

No obstante, y sin desmerecer el nivel de profesionalidad de estos espacios, es importante entender que quien denuncia debe poder manifestar si quiere o no ese acompañamiento, ya que forzar su participación en estos espacios puede ser una forma de revictimización. Por otro lado, si bien es interesante la evaluación de los hechos por parte de equipos técnicos ajenos al escenario, puede ocurrir que en algunas situaciones quienes se ven afectadas/os prefieran resolver el conflicto en forma interna con sus compañeras y compañeros, sin la intermediación de profesionales externos. En estos casos, el rol de los equipos quizá pueda potenciar la mediación de delegados/as y referentes, en lugar de abocarse al seguimiento y al acompañamiento de manera directa.

→ La incorporación de sanciones abre un abanico de preguntas: ¿Quién define su gradualidad? ¿Quién ejecuta la sanción? ¿Cuál es el rol de los gremios frente a esa decisión? ¿Las sanciones implican la erradicación de una conducta? ¿Qué repercusiones tiene hacia el interior de los lugares de trabajo? ¿Las sanciones se aplican en igual medida si se trata de un empleado/a y un jefe/a? ¿El despido o sanción cambia la conciencia de quien recibe la pena respecto de sus actos? Las respuestas a estos interrogantes están lejos de estar resueltas. Aún existen experiencias donde se empieza a revisar el carácter punitivo de las medidas, sobre todo, cuando se trata de algunas formas de violencias y acoso entre personas que son compañeras de trabajo.

Parte de estas posturas entienden que los protocolos reproducen la lógica hegemónica punitiva, para resolver conflictos y daños, individualizando las responsabilidades. En este sentido, el riesgo es que se puede olvidar la raíz social de la violencia y el acoso. Además, recurrir a las sanciones puede obstaculizar otras formas colectivas de imaginar soluciones.

Un camino para indagar la perspectiva antipunitiva consiste en analizar si los implícitos del texto del protocolo reproducen la lógica binaria de víctima/victimario/a, pues estos son similares a la forma como el sistema penal aborda estas problemáticas. También, se debe pensar si se reproducen similares consecuencias de expulsión.

→ Si bien es importante analizar y evaluar la gravedad de cada hecho, la reparación es una práctica que se viene incorporando para avanzar en la problematización de las sanciones frente a la violencia y el acoso. Las preguntas clave desde donde parte la lógica de la reparación expresan: ¿cómo morigerar el daño de quien vivió este tipo de situaciones? ¿La sanción repara a quien dañó? ¿Qué modificaciones son necesarias para evitar que no se reproduzcan estas conductas? Si bien no existe un catálogo de formas de reparar, la escucha, el acompañamiento y el reconocimiento colectivo acerca del daño ejercido son fundamentales. Por otro lado, la reparación también puede implicar a la persona que ejerció el daño, partiendo de entender que sus conductas no son ajenas a la realidad social general, que excede a los lugares de trabajo. En este sentido, una práctica posible consiste en aplicar instancias de reflexión y entendimiento del daño que se cometió.

→ Otra de las iniciativas que se vienen desarrollando es la revisión periódica o permanente de los protocolos. En ambos casos, se trata de una instancia de reflexión acerca de las potencias y los déficits de la herramienta. Para ello, se requiere del seguimiento en los distintos hechos, de un análisis de los conflictos surgidos durante su implementación y de los ajustes posibles según los diferentes contextos. Estas revisiones son útiles para pensar los protocolos como una herramienta dinámica y no como un producto acabado ni factible de aplicar sin mediaciones en las múltiples situaciones que se presentan.

#### **1.4. ¿Qué instrumentos pueden incorporarse en la negociación colectiva y por qué?**

En Argentina, la negociación colectiva es una de las herramientas clave que tienen las trabajadoras y los trabajadores para pactar condiciones de trabajo, tanto salariales como de otra índole. Ahora bien, ¿qué relación existe entre la negociación colectiva y la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?

Dada la desigualdad de clase, la violencia también subyace las relaciones que prevalecen en una situación de trabajo y, como consecuencia, impregna la forma en la que se organiza el trabajo. Sin embargo, visibilizar y restringir su ejercicio no anulará ni cambiará esa dinámica por completo, si bien podrá limitarla y condicionar las posibilidades de su existencia. Y aquí es donde tiene lugar la negociación colectiva, como herramienta para llevar adelante ese proceso.

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 que lo complementa le otorgan un lugar privilegiado a la negociación colectiva. En Argentina, se trata de un derecho reconocido en

la Constitución de la Nación, en tanto que el corpus normativo que la regula se completa con el Convenio núm. 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949, que tiene jerarquía supralegal, y además cuenta con dos legislaciones clave: la Ley de Procedimiento para las Negociaciones Colectivas N° 23.546 y la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo N° 14.250.

La negociación de un convenio o un acuerdo colectivo de trabajo es la manifestación última de un proceso mucho más largo y –de hecho– es la expresión material de que se ha cumplido con ese proceso. En este sentido, la negociación colectiva implica iniciar un proceso de discusión, primero, “hacia adentro”, es decir, hacia el interior de la propia organización y junto con los trabajadores y las trabajadoras y, en segundo lugar, “hacia afuera”, es decir, con el sector empleador y con el Estado, como mediador de ese acuerdo.

En este sentido, la negociación colectiva abre un espacio de discusión donde se necesita pensar y reflexionar acerca de la forma como se trabaja y analizar cuáles son las mejores condiciones para hacerlo. En ese desarrollo es donde distintas ideas sobre la violencia y el acoso laboral pueden ser discutidas, en otras palabras: cómo generar espacios menos violentos de trabajo, cómo relacionarse las personas de forma menos violenta en el trabajo, cómo afecta la violencia externa (por ejemplo, la doméstica) a las condiciones de trabajo, qué hacer ante una situación de violencia o acoso en el trabajo, cómo reparar una situación de este tipo, entre tantos otros temas que se desprenden de la problemática.

Sin duda, todo logro sobre esta temática que se cristalice en un convenio implica mejores condiciones para dar una disputa de carácter general. Así, la negociación colectiva y las cláusulas relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo generan una doble potencia: por un lado, para el grupo específico que gana un nuevo derecho y, por otro lado, para el conjunto de las personas trabajadoras, porque ese avance sectorial puede replicarse con mayor facilidad para el resto de las ramas de actividad.

A continuación, se despliegan algunas posibles acciones a desarrollar durante las instancias de negociaciones colectivas.

## **Licencias**

Uno de los contenidos posibles de incluir en una negociación, con el fin de contrarrestar situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo lo constituyen las licencias por violencia. Estas representan, en los últimos años, un avance significativo para algunas actividades públicas y privadas y, en muchos casos, fueron pensadas para las personas que sufren violencia de género en sus hogares, y luego resultan extensibles a los hechos de violencia y acoso en situación de trabajo.

La forma como se regulen no debiera contener requisitos burocratizantes que obstaculicen su goce, por ejemplo, no se deberían exigir pruebas para acreditar el hecho, como una denuncia o el inicio de una causa penal. Por otro lado, resulta importante tanto la socialización de su existencia como la garantía de su ejercicio. Si bien se subraya que la decisión final sobre su goce pertenece a quien padece este tipo de situaciones. Una vez más, la escucha y el acompañamiento son muy importantes, siempre respetando las decisiones de la persona afectada y considerando sus necesidades.



Otra cuestión a destacar consiste en garantizar que, tanto durante el proceso de la denuncia como en el momento en que regresa al puesto de trabajo, la persona dañada no sea revictimizada. Esto quiere decir que ninguna de sus condiciones salariales y de trabajo sean alteradas, además de asegurar que en su retorno no se la exponga a la situación o relación que provocó el daño ni a su estigmatización por haber denunciado. No obstante, aun garantizando ese escenario, es posible el pedido de un cambio de lugar o de sector de trabajo por parte de la persona que padeció la violencia. En estos casos, es fundamental el respeto de tal decisión y validar que su voluntad no esté condicionada por una coacción externa.

También es posible pensar en otro tipo de licencias que contribuyan a la creación de espacios más igualitarios, que equiparen situaciones entre todas y todos los trabajadores sin privilegiar ninguna situación personal por sobre otra. Un ejemplo de esto es la negociación de licencias por cuidados.

En efecto, a través de la negociación colectiva, se ha avanzado en materia de cuidados a partir de los aumentos de días en las licencias por maternidad y paternidad (si bien las tareas de cuidado aún recaen mayoritariamente sobre las mujeres), la equiparación de los días de licencia por adopción, las licencias para poder realizar procedimientos y técnicas de reproducción humana asistida y por interrupción del embarazo, el incremento en las licencias por lactancia, el establecimiento de lugares de lactancia en los sectores de trabajo, la posibilidad de contar con lugares de cuidado materno-parentales, el incremento de las licencias por excedencia (que aún está limitada solo a la madre) y los distintos tipos de licencias para el cuidado de algún familiar.

Si bien las negociaciones que implican alguno de estos contenidos constituyen un avance, es importante decir que la forma en la que se acuerdan estas licencias muchas veces se centra en mujeres cis y/o surge desde un enfoque maternalista que refuerza la responsabilidad de los cuidados sobre los cuerpos feminizados o gestantes, e invisibiliza otras formas de crianzas y redes de cuidado. En este sentido, un desafío para las organizaciones sindicales es avanzar en la incorporación de licencias o regulaciones en materia de cuidado que no estereotipen la potestad de estos derechos, siempre buscando avanzar en lo importante, es decir, en garantizar el tiempo para el cuidado de las personas que lo necesiten<sup>21</sup>.

## Asistencia para las víctimas de violencia doméstica

En algunos convenios colectivos de trabajo homologados en los últimos años, se han incorporado distintas modalidades de asistencia para las víctimas de violencia doméstica. Algunos ejemplos de la ayuda que una empleadora o un empleador puede brindar frente a una situación de violencia doméstica son:

- préstamos;
- ayuda médica o psicológica;

---

<sup>21</sup> Para profundizar el análisis de la negociación colectiva y los cuidados, véase: Centro de Estudios de Innovación de los trabajadores (CITRA), Marta Novick (coord.), *La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina* (Bs. As., Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2022). Disponible en: [https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS\\_848423/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_848423/lang--es/index.htm)

- reubicación en otro puesto de trabajo, turno o establecimiento (en caso de que la víctima lo solicite);
- asistencia legal.

También en este caso es importante recalcar que el hecho de poder gozar de alguno de estos “beneficios” no debe implicar atravesar un proceso de revictimización o requerir de instancias burocráticas que desalienten a la persona, que está atravesando una situación de violencia doméstica, a hacer uso de alguno de los tipos de ayuda disponibles.

### **Protocolos y procedimientos ante una situación de violencia o acoso**

Otro contenido posible de incluir en la negociación es un protocolo o procedimiento de actuación frente a una situación de violencia o acoso en el mundo del trabajo. Si bien esta herramienta ya ha sido abordada, lo que aquí es importante remarcar es que en cualquier caso debe tratarse de un protocolo o un procedimiento discutido, legitimado y conocido por la totalidad de las y los trabajadores abarcados por esa negociación. De nada servirá que sea un listado de pasos a seguir decidido desde el sector empleador de modo unilateral o que sea un apartado incorporado que nadie conozca, ya que en ese caso nadie se apropiará del procedimiento.

En algunas ocasiones, los sindicatos que deciden negociar un protocolo lo hacen a partir del acuerdo de un “protocolo marco” que después puede y debe ser rediscutido, perfeccionado y *aggiornado* a la realidad concreta de cada lugar de trabajo. La finalidad de este tipo de negociación es establecer algunas pautas que sirvan como base para desarrollar la herramienta, así como dar el impulso para la discusión y el tratamiento de un protocolo que considere las necesidades de cada lugar de trabajo.

La potencia de incorporar un protocolo o un procedimiento de abordaje ante una situación de violencia o acoso en un convenio colectivo de trabajo radica, en primer lugar, en las discusiones colectivas previas que se desarrollan para alcanzar un documento, siempre perfectible y posible de ser revisado. En segundo lugar, resultan valiosos los efectos que la herramienta acordada posee posteriormente, pues rige para la totalidad de trabajadores comprendidos por ese convenio, en tanto que su cumplimiento puede ser exigido en cualquier situación.

### **Ampliación de la representación en el lugar de trabajo**

La Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 establece la cantidad mínima de representantes sindicales por número de personas trabajadoras que debe poseer un establecimiento, quienes cuentan con tutela gremial, es decir, con una protección especial frente al despido, dado el rol que desempeñan. Sin embargo, cualquier convenio colectivo puede mejorar las condiciones establecidas en la ley, por lo cual una posibilidad que tienen las trabajadoras y los trabajadores es ampliar la cantidad de delegados/as sindicales, con la finalidad de que tengan tareas específicas respecto a la prevención y el abordaje de situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Algunos ejemplos de estas experiencias consisten en la ampliación de la representación sindical en el lugar de trabajo, a partir de la elección de “delegadas de género” en actividades masculinizadas, es decir que se suman delegadas, que tengan la tarea exclusiva de ocuparse de temas vinculados con garantizar la igualdad de condiciones de trabajo entre todas las personas trabajadoras. En este tipo de actividades, sucede que una mayor cantidad de trabajadores varones se replica en la cantidad de delegados y/o representantes sindicales, por lo cual, una opción de ampliación de derechos es sumar a la cantidad de delegados establecida en la ley, delegadas de género cuya tarea exclusiva es abogar para garantizar condiciones de trabajo equitativas.

Otro ejemplo lo constituye la negociación para lograr el reconocimiento del rol de delegados y delegadas de salud laboral, es decir que las personas que integran el comité o comisión de higiene y seguridad se constituyan en delegados/as con tutela gremial, pero que estén abocados a las funciones que se desprendan del comité o comisión al que pertenecen, desde donde muchas veces se trabaja sobre la prevención de situaciones de violencia y acoso.

### **Comités mixtos**

En muchos convenios colectivos de trabajo se pacta el establecimiento de un comité o una comisión mixta, es decir, conformada por representantes de las trabajadoras y los trabajadores y por representantes del sector empleador, con distintos objetivos. Por ejemplo, los comités mixtos de higiene, seguridad y salud laboral tienen como finalidad evaluar las condiciones de trabajo para garantizar que las actividades se desarrollen en condiciones seguras, sin dañar la salud de las personas involucradas en el lugar de trabajo.

Muchas veces, entre los temas que ese comité o comisión toma para analizar están la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, como un riesgo psicosocial más que se debe abordar en el ámbito laboral. También se debe destacar que más allá de que este tema sea tratado en otras instancias colectivas, es clave que se haga desde tales espacios, como una forma de pensar en lugares de trabajo menos riesgosos, no solo respecto de las condiciones edilicias y/o de los procesos de trabajo que expongan a trabajadores y a trabajadoras a riesgos físicos, sino también con el objetivo de construir ambientes de trabajo libres de violencia y acoso para quienes allí conviven.

Por otra parte, existe la negociación de comisiones con otro tipo de objetivos, como lo son las comisiones de género, que se proponen velar por la igualdad de condiciones laborales entre varones y mujeres, en procura de que no se privilegie ninguna situación por sobre otra. Por ejemplo, una de las tareas de esta comisión puede ser evaluar que exista igualdad de remuneraciones entre varones y mujeres, para garantizar el derecho a igual remuneración por igual tarea. Otro objetivo puede ser llevar a cabo el análisis en materia de formación y/o capacitación; en estos casos, las comisiones mixtas de capacitación asumen como principales tareas las de identificar necesidades de formación, proponer y/o diagramar las capacitaciones que se llevarán adelante y, luego, realizar evaluaciones respecto de los resultados obtenidos.

## Selección y promoción de personal

En la negociación colectiva también se pueden incorporar temas vinculados con la selección y la promoción de personal. Si bien no es un aspecto generalizado, hay convenios que establecen criterios respecto de estos temas. En este sentido, es importante aclarar que cuanto más objetivos sean los requisitos, tanto para ingresar como para promocionar, menos situaciones arbitrarias se presentarán.

También es importante conocer que muchas veces durante el proceso de búsqueda y selección de personal se activan criterios de discriminación positiva, donde si bien no se “restringe” la participación o selección de alguien en particular, los requisitos para acceder a un puesto de trabajo consideran aspectos que no se vinculan con las habilidades necesarias para desarrollar las tareas involucradas. De hecho, esto termina constituyendo perfiles completamente estereotipados, que dejan fuera de carrera a muchas personas que podrían ocupar el puesto. Para evitar esto, en algunos lugares de trabajo se pusieron en práctica herramientas de búsqueda que limitan tales acciones, a través de, por ejemplo, los denominados “cv ciegos”; es decir, mediante una forma de conocer a las personas postulantes a través de su formación y/o experiencia laboral, sin contar con datos personales como el sexo, el domicilio, la edad, entre otros.

### **¿Qué sucede con la selección de personal en actividades, sectores o puestos “masculinizados”?**

Existen algunas actividades, sectores o puestos de trabajo considerados “masculinizados”, es decir, históricamente ocupados por varones. La masculinización de ciertas actividades responde a prejuicios culturales que se esconden bajo las presuntas diferencias biológicas o conductuales para realizar una determinada tarea. El fundamento jurídico en que supuestamente se legitima este tipo de contrataciones hace referencia a una supuesta “libertad de contratación” y la prerrogativa que las o los empleadores tendrían en tal sentido.

Frente a esto, se han desarrollado diferentes estrategias, que van desde la unión y acción de mujeres dentro de los lugares de trabajo –cuando las hay–, hasta el impulso de cupos de contratación por fuera del lugar de trabajo –cuando no las hay–. En este último caso, existen ejemplos de fallos judiciales<sup>22</sup> en los que se exigió a las empresas demandadas el establecimiento de un cupo de puestos destinados a mujeres, para fomentar su contratación. Si bien esto constituye un avance y una posible forma de lograr acceder a ciertos sectores y actividades, lo cierto es que tanto la permanencia como la participación gremial en esos espacios de trabajo no deja de ser difícil para aquellas trabajadoras que logran acceder a esos puestos de trabajo.

La negociación colectiva es una herramienta útil para que en estos espacios “masculinizados” se fomente la contratación de mujeres y de otras identidades

<sup>22</sup> Borda, Érica c/Estado Nacional (octubre de 2018), Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/Freddo (diciembre de 2002) y el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en favor de Mirtha Sisnero (mayo de 2014).

no hegemónicas, por ejemplo, a través de cupos. De modo adicional, puede contribuir a establecer determinadas pautas de trabajo que impacten sobre el ambiente laboral y que alienten una mejor convivencia entre grupos con tiempos de permanencia y pertenencia diferentes.

## Límites a la precarización laboral

La negociación colectiva también puede ser útil para negociar condiciones de trabajo que eviten o limiten situaciones de precarización laboral. Así, por ejemplo, si los empleadores/as deciden subcontratar o tercerizar algún servicio, las personas trabajadoras que negocien un convenio colectivo de trabajo pueden acordar que las condiciones allí plasmadas abarquen a quienes sean contratados por ese empleador/ra, independientemente de la modalidad contractual que tengan. Este tipo de negociaciones tiene como finalidad homogeneizar situaciones y, fundamentalmente, evitar arbitrariedades o decisiones unilaterales sobre trabajadores y trabajadoras que se incorporaron mediante subcontrataciones o tercerizaciones. Lo mismo puede pactarse para los casos de las personas trabajadoras que se desempeñan como pasantes o que dispongan de una beca.

Avanzar con estos temas vía negociación colectiva requiere, a la vez, de una organización gremial que asuma estos asuntos como prioritarios y que conozca la especificidad del impacto que tienen en su sector. Este conocimiento, que se adquiere en la acción gremial del día a día, resulta clave a la hora de pactar una cláusula efectiva sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Por esta razón, la organización y la acción gremial cobran real importancia para avanzar en esa dirección.

La problemática sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo requiere de una acción comprometida y coordinada de los espacios más centralizados de las estructuras sindicales y, también, de aquellos más descentralizados, que están insertos en cada espacio de trabajo. Algunas de estas acciones son:

- la articulación y transversalización del accionar de los órganos gremiales centralizados;
- la formación y jerarquización de la problemática en la organización gremial, en los lugares de trabajo o en los territorios;
- la planificación de acciones gremiales específicas que permitan la visibilización y desnaturalización de la violencia y el acoso;
- la construcción de herramientas para la detección temprana de violencias;
- el acompañamiento y seguimiento de las denuncias por razones de violencia o acoso laboral.

Si bien la negociación colectiva genera –en el plano formal– cierto impacto sobre las relaciones de trabajo informales, lo cierto es que su potencialidad influirá sobre aquellos ámbitos donde realmente se consolida como un aceitado mecanismo de debate y regulación.

Por este motivo, es importante decir que estarán en una posición más favorable quienes tengan una relación formal de trabajo y sean representados por organizaciones sindicales que frecuenten el uso de esta herramienta. Sin embargo, dado que el Convenio núm. 190 de la OIT también se refiere a las relaciones que existen en la economía informal, es apropiado pensar qué acciones se tejen para generar redes que contengan a esa gran masa de trabajadores y trabajadoras que también pueden sufrir violencia y acoso laboral, y que no trabajan en un establecimiento donde las condiciones se encuentran reguladas por la legislación vigente.

## **Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil**

En Argentina, existe el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil. Se trata de un espacio institucional tripartito, es decir que está conformado por representantes de los trabajadores/as, de los empleadores/as y del Estado, cuya tarea es la de evaluar diversos temas vinculados con las relaciones laborales. A continuación, se presentan las funciones de este Consejo.

- Determinar periódicamente: a) el salario mínimo vital y móvil, y b) los montos mínimos y máximos de la prestación por desempleo.
- Aprobar los lineamientos, metodología, pautas y normas para definir una canasta básica de referencia, para determinar el salario mínimo vital y móvil.
- Constituir comisiones técnicas tripartitas para realizar estudios sobre situaciones sectoriales, con el fin de conocer las posibilidades de reinserción laboral y las necesidades de formación profesional.
- Fijar las pautas de nivel de productividad, para delimitar las actividades informales y establecer programas dirigidos a apoyar su reconversión productiva, en pos de mejorar la productividad y la gestión económica, junto con nuevas iniciativas generadoras de empleo.
- Formular recomendaciones para la elaboración de políticas y programas de empleo y formación profesional.
- Proponer medidas para incrementar la producción y la productividad.

Como se desprende del detalle de sus funciones, las evaluaciones de este Consejo alcanzan un fuerte impacto sobre quienes están por fuera del sistema formal de trabajo. Sin embargo, desde hace varios años, la única de las funciones que el Consejo ejerce periódicamente es la de fijar el salario mínimo vital y móvil. Si bien se trata de una función muy importante, sobre todo por el impacto que tiene para trabajadoras y trabajadores cuyo ingreso se define por este salario (personas que trabajan en cooperativas o en programas sociales, por ejemplo), es necesario que se active el resto de sus funciones, para llegar a cumplir con el objetivo de su creación. Principalmente, si se considera que hay personas trabajadoras que mejorarían su situación o incluso que se verían directamente beneficiadas por la actuación del Consejo y de sus respectivas comisiones.

## 2. ¿Qué instrumentos estatales pueden contribuir a limitar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?

Existe otro tipo de herramientas para abordar la compleja realidad de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por ejemplo, algunas políticas públicas permiten avanzar hacia espacios de trabajo menos desiguales, mediante programas o a través de fiscalizaciones. También existen diferentes derechos que surgen de leyes, resoluciones o decretos y que resultan útiles para abordar, pensar y acompañar las situaciones. En algunas ocasiones, la justicia reconoce derechos que fueron violados o sienta un precedente para que se avance en la materia.

La importancia del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206 que lo complementa radica en que ambos instrumentos constituyen una medida de carácter internacional, que define de manera amplia las formas, los espacios y las acciones que conforman la problemática de las violencias en el mundo del trabajo. Este marco general, no obstante, debe ser acompañado por una batería de políticas públicas y acciones estatales de nivel nacional que posibiliten su acción efectiva. De hecho, la ratificación por parte del Gobierno argentino del Convenio núm. 190 de la OIT es un primer paso, que actualmente debe ser consolidado. En el mismo sentido, es necesario que desde la acción gremial se exijan acciones como las siguientes:

- la presencia de robustas estructuras de control y fiscalización de la salud laboral;
- la promulgación de resoluciones o regulaciones que posibiliten verdadera protección a testigos de hechos de violencia y a las propias víctimas de cualquier tipo de sanción empresaria;
- la coordinación de acciones interministeriales que favorezcan la formación de la totalidad de los planteles de las empresas en estos derechos;
- la creación y consolidación de datos estadísticos sobre la temática, que impliquen conocer más para actuar mejor.

En el siguiente apartado se presentan algunas de las herramientas normativas, jurídicas y administrativas con las que se cuenta, junto con distintos interrogantes que se generan al momento de ponerlas en práctica. También se plantean propuestas, para avanzar en su mejora.

### 2.1. Normativa nacional e internacional para el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

El análisis de la **legislación argentina** relativa a violencia y acoso en el mundo del trabajo requiere identificar como punto de partida la **Constitución de la Nación**. Efectivamente, mediante la reforma de 1994 y con la inclusión del artículo 75, inciso 22, se reconoció la jerarquía constitucional de los tratados internacionales de derechos humanos suscritos por el país. Ello implica que todos aquellos tratados ratificados por Argentina e incluidos

en este inciso poseen el mismo nivel que la Constitución. Esta reforma, junto con la rápida incorporación por parte de los órganos jurisdiccionales de los estándares provenientes de la actividad de los órganos de control previstos en los tratados, fueron sentando las bases para dar impulso a reformas legislativas muy importantes, que apuntan a remover la discriminación de las personas, en términos generales, y por razones de género, de manera particular.

Existen distintas **normas laborales** que determinan el piso mínimo de derechos laborales. Este piso mínimo e inderogable es distinto según se trabaje en el sector público, privado o bajo estatutos específicos. Para conocer las normas vigentes (como también las derogadas) de alcance nacional, puede consultarse: [www.infoleg.gob.ar](http://www.infoleg.gob.ar)

Los **convenios colectivos de trabajo** también forman parte del piso mínimo legal. Para conocer cualquier convenio o acuerdo (presente o pasado) homologado a nivel de actividad o empresa, puede consultarse: <https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/consultaBasica.asp>

Como parte de este marco normativo, es muy importante recordar que Argentina es uno de los países de la región latinoamericana que ratificó el Convenio núm. 190 de la OIT y lo convirtió en norma, mediante la sanción de la **Ley N° 27.580**, publicada en el Boletín Oficial el día 15 de diciembre de 2020.

Si se analiza un poco más atrás en el tiempo, es posible observar que una de las primeras normas que abordan indirectamente la violencia y el acoso laboral es la **Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744**, que en los artículos 17 y 81 prohíbe los actos discriminatorios por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad, en tanto establece la igualdad de trato que deben impartir las empresas hacia sus trabajadores y trabajadoras. Más específicamente, el artículo 172 de la ley prohíbe cualquier discriminación hacia la mujer “en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral”, en tanto determina que en “las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor”.

Otra norma que aborda los actos discriminatorios es la **Ley de Medidas contra Actos Discriminatorios N° 23.592**, donde se establece que “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”. Seguidamente, en el mismo texto se define a los actos discriminatorios como cualquier acción u omisión “determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”.

En 2009, fue sancionada la **Ley de Protección Integral a las Mujeres N° 26.485**, cuyo artículo 2 enumera como objetivos promover y garantizar: “la eliminación de la discriminación entre



mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; el acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia; la asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia”. Además, en su artículo 6 se establecen las formas como se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos: doméstica, institucional, **laboral**, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, en el espacio público y pública-política<sup>23</sup>.

El organismo rector encargado del diseño de las políticas públicas para hacer efectivas las disposiciones de la citada ley fue el Consejo Nacional de la Mujer, que había sido creado en 1992 y representa al primer organismo nacional dedicado a la defensa de los derechos de las mujeres. Sin embargo, en 2017, fue reemplazado por el Instituto Nacional de las Mujeres, un ente descentralizado que funcionaba en el ámbito del Ministerio de Salud y Desarrollo Social. Finalmente, y con el cambio en la conducción del Gobierno nacional, en diciembre de 2019, se crea el **Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad** que en julio de 2020 lanzó el “Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género (2020-2022)”.

Desde la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social también se desarrollan políticas y acciones para trabajar en pos de la igualdad entre varones y mujeres en todo lo que al trabajo respecta, y para brindar prevención y dar abordaje a la violencia y el acoso en el trabajo. En este sentido, dentro de este Ministerio funcionan: la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, que fue creada en 2007 y se encarga de recibir denuncias y brindar materiales y actividades de formación a sindicatos y empresas; una Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral, y la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades (CTIO-Género). Este último organismo se constituye como un espacio de diálogo social, integrado por representantes de los sectores gubernamental, sindical y empresarial. Su objetivo es instalar y mantener en la agenda pública y política la importancia del acceso a los derechos económicos y sociales por parte de las mujeres y posicionarlas en condición de igualdad respecto de los varones, en el ámbito laboral.

En términos legislativos, aún no existe ninguna ley a nivel nacional que aborde la violencia y el acoso de manera específica en las relaciones del trabajo. Sin embargo, a nivel local sí se han dictado numerosas leyes provinciales, que establecen normas destinadas a prevenir, sancionar y reparar los daños provenientes de actos que configuren violencia y acoso en el mundo del trabajo. Efectivamente, 14 de las 24 jurisdicciones de Argentina elaboraron alguna ley provincial sobre la violencia y/o el acoso en el trabajo, en tanto que 24, es decir, la totalidad, adhirieron, de manera completa o parcial, a la Ley N° 26.485, 14 jurisdicciones

---

<sup>23</sup> Se sugiere como fundamental leer la Ley N° 26.485, junto con el Decreto reglamentario N° 1011/2010 donde, por ejemplo, se establece una definición de “hostigamiento psicológico”, junto con el marco normativo internacional relacionado con la discriminación en el empleo.

dispusieron un régimen de licencia por violencia de género en la administración pública y 7 de ellas elaboraron algún otro instrumento específico, por ejemplo, un protocolo de actuación<sup>24</sup>.

No pueden dejar de citarse otros avances legislativos en los debates referidos a la eliminación de la discriminación por género u orientación sexual, a partir de la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario N° 26.618. Estos son: la Ley de Identidad de Género N° 26.743; la Ley de Cupo Femenino N° 24.012; la Ley de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación N° 27.499; la Ley de Promoción al Empleo para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero N° 27.636, y el Decreto presidencial N° 476/21, que reconoce identidades por fuera del binomio masculino y femenino, al incorporar la nomenclatura “X” en el Documento Nacional de Identidad (DNI), como opción para todas las personas que no se identifiquen como varón o como mujer.

Por otra parte, otras **normas de carácter internacional** también son relevantes, porque establecen pisos mínimos de derechos y los países que suscriban o ratifiquen tratados o convenios de estas características se comprometen a cumplir su contenido sobre el territorio nacional. En este sentido, existen convenciones a nivel global pero también regionales, es decir, con ámbito de aplicación dentro del contexto latinoamericano. Sin pretender un abordaje exhaustivo, a continuación se presenta una síntesis de los aportes que realiza cada uno de estos instrumentos.

En el **ámbito del sistema universal de protección de los derechos humanos**, la aprobación, en 1979, de la **Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW**, por sus siglas en inglés) constituyó un hito, dado que dio a conocer las particularidades de la realidad de las mujeres. En este sentido, no puede dejar de nombrarse la reciente “Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer” (2017), formulada por el **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**, por cuanto allí se reconoció expresamente que: “La violencia por razón de género contra la mujer se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados, entre ellos los contextos de la familia, la comunidad, los espacios públicos, el lugar de trabajo, el esparcimiento, la política, el deporte, los servicios de salud y los entornos educativos”. Entre las medidas de prevención, también se estableció que los Estados deben fomentar entre empleadores y empleadoras la realización de protocolos y procedimientos para enfrentar la violencia por razón de género contra la mujer en los lugares de trabajo.

En 2006, un comité de personas expertas de diversos países a petición de la entonces Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Louise Arbour, elaboró los **Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género**. Estos principios

---

<sup>24</sup> Una de las primeras legislaciones se dictó en el ámbito laboral del sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, mediante la Ley N° 1225 de 2003, luego modificada en 2013 por la Ley N° 4330, que incluyó al personal temporario. Esta ley engloba dentro del concepto “violencia laboral” a todas las “acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social”.

constituyen un instrumento jurídico clave para la prevención de los abusos y la protección de los derechos de las personas LGBTIQ+, incluido el derecho a la seguridad personal; a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

En el **ámbito regional**, los avances sobre aquellos aspectos de las relaciones laborales que no sean la libertad sindical y las formas de respuesta estatal ante la protesta social todavía son incipientes, incluso, aquellos que directa o indirectamente están vinculados con razones de género.

En el plano **general**, por otra parte, los principales instrumentos de protección de los derechos humanos a nivel regional son: la **Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH)** y el **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador)**. La CADH contiene numerosas disposiciones generales cuyo desarrollo puede ser utilizado para abordar situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. En particular, el artículo 1 establece la prohibición de todo tipo de discriminación, lo que representa el principio base sobre el que se construye el derecho internacional de los derechos humanos; en tanto que el artículo 5 reconoce el derecho de toda persona “a que se respete su integridad física, psíquica y moral”.

Por su parte, el Protocolo de San Salvador reafirma la prohibición de discriminación (artículo 3) y establece derechos de alcance general vinculados con el mundo del trabajo entre los que se encuentran el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (artículo 7) y el reconocimiento de la obligación estatal de implementar políticas encaminadas a que las mujeres puedan contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo (artículo 6).

A nivel **específico**, la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)** contiene disposiciones que permiten complementar el diálogo jurídico entre el sistema interamericano de protección de los derechos humanos y el texto del Convenio núm. 190 de la OIT. Por un lado, ya desde sus considerandos se afirma que “la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades”, en tanto, por otro lado, se reconoce la existencia de “relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”.

En su artículo 1, la Convención de Belém do Pará entiende por violencia contra la mujer “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”, incluyendo la que se produce en los lugares de trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar (artículo 2.b) y que puede ser perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra (artículo 2.c). Finalmente, incluye una serie de obligaciones para los Estados, que se encaminan a implementar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (artículos 7 a 9).

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, por otra parte, se encarga justamente de definir los estándares mínimos de derechos en las relaciones laborales, con el objetivo de equiparar las desigualdades propias de las relaciones laborales y promover la justicia social a través del trabajo decente. Los siguientes documentos constituyen solo algunos de sus instrumentos más relevantes para la regulación de derechos en el ámbito laboral.

- **Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)**, que reconoce el derecho de las trabajadoras y los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el derecho de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar sus estatutos.
- **Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)**, que reconoce que las personas trabajadoras deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Esta protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: *a)* sujetar el empleo a la condición de que el trabajador/ra no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser integrante de un sindicato; *b)* despedir o perjudicar en cualquier otra forma a causa de la afiliación sindical o de la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento de la jefatura, durante las horas de trabajo.
- **Convenio sobre la igualdad en la remuneración, 1951 (núm. 100)**, que en el artículo 1, inc. *b)* determina la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.
- **Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, 1958 (núm. 111)**. El acoso sexual se considera una forma grave de discriminación sexual que entra en el ámbito de aplicación del Convenio. Las definiciones de discriminación también deberían incluir el acoso basado en discriminación como una forma grave de discriminación, en particular el acoso racial (OIT-CEACR 2019).
- **Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)**, ambos incluyen de forma inherente la violencia psicológica y el acoso. Además, la posible exposición a la violencia y el acoso es relevante para identificar el trabajo peligroso.
- **Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)**, que establece que las personas trabajadoras pertenecientes a pueblos indígenas deben gozar de protección contra el acoso sexual.
- **Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)**, que llama a la adopción de medidas para proporcionar adecuada protección y prevenir abusos de las personas trabajadoras migrantes, contratadas o colocadas en el territorio de un Estado Miembro por agencias de empleo privadas.
- **Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)**, que convoca a que la autoridad competente se asegure de que se tengan en cuenta las

implicaciones del acoso y la intimidación para la salud y la seguridad. También establece que, con respecto a las investigaciones, se debe considerar la inclusión de problemas que surjan del acoso y la intimidación.

- En materia de seguridad y salud en el trabajo se cuenta con los siguientes instrumentos: **Convenio núm. 155 y Recomendación núm. 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981)** y su **Protocolo núm. 155**; **Convenio núm. 161 y Recomendación núm. 171 sobre los servicios de salud en el trabajo (1985)**; **Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)** y **Convenio núm. 187 y Recomendación núm. 197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006)**.
- **Convenio núm. 189 y Recomendación núm. 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011)**, que exigen que los Estados Miembros adopten medidas para garantizar que las trabajadoras y los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia. En la **Recomendación núm. 201** se hace referencia al establecimiento de mecanismos para proteger a las personas trabajadoras del abuso, el acoso y la violencia, incluida la creación de mecanismos de denuncia accesibles, asegurando que todas las denuncias sean investigadas y procesadas adecuadamente, y estableciendo programas para la reubicación y rehabilitación de las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
- **Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)**, que requiere que se tomen medidas en el lugar de trabajo o a través de él para reducir la transmisión y aliviar el impacto del VIH, entre otras cosas, “asegurando acciones para prevenir y prohibir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo”.
- **Recomendación sobre la transición de la economía informal a la formal, 2015 (núm. 204)**, que pide la adopción de un marco de política integral, que debería incluir “la promoción de la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia, incluida la violencia de género, en el lugar de trabajo”.
- **Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)**, que establece que: “Al responder a la discriminación derivada de conflictos o desastres o agravada por ellos y al tomar medidas para promover la paz, prevenir crisis, permitir la recuperación y fortalecer la resiliencia, los Miembros deberían: e) prevenir y sancionar todas las formas de violencia de género, incluida la violación, la explotación sexual y el acoso, y proteger y apoyar a las víctimas”.

Es importante conocer que los Convenios de la OIT correspondientes a los Derechos Fundamentales y los convenios ratificados por Argentina tienen carácter obligatorio para el Estado y, así como el resto de la legislación laboral, estos instrumentos pueden ser modificados por la vía legislativa, convencional o por los contratos de trabajo, siempre que no impliquen una regresión en los derechos adquiridos.

## 2.2. Políticas públicas

### Intervención del MTEySS y de organismos provinciales

Tanto el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) como los estados provinciales realizan tareas de inspección del trabajo que se enmarcan en el sistema federal, bajo el principio de cooperación.

Mientras que la Inspección de la Seguridad Social es de competencia federal, la Inspección del Trabajo es de carácter local. La inspección del trabajo constituye una vía para detectar e intervenir donde se incumple con la registración laboral (en forma total o parcial), como así también para monitorear las condiciones de salud laboral. Esta intervención puede surgir a partir de denuncias que recibe la institución o por resolución del Ministerio. Además de fiscalizar, la inspección del trabajo tiene la facultad de aplicar multas y de instar a los empleadores y las empleadoras a regularizar la situación de las personas trabajadoras.

Para conocer las distintas **funciones del MTEySS** se puede ingresar en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo>

Todo lo concerniente a **inspección de trabajo** está disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/fiscalizacion>

Las estadísticas y la asistencia en casos de violencia laboral, se pueden consultar en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/violencialaboral>

Antes de recurrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, es recomendable pensar tanto en los costos que puede implicar su intervención como en las demandas previas que se requieren para que intervenga. Por ejemplo, ¿cuándo va a ir a inspeccionar? ¿Qué se requiere que fiscalice? ¿Qué pruebas se mostrarán? Si se cuenta con mapas de riesgo previo, ¿es posible utilizarlos como pruebas de los espacios insalubres donde se incumplen las normativas? Si se cuenta con información de múltiples incumplimientos laborales, ¿se presenta el conjunto de situaciones de una vez? En materia de personas trabajadoras precarizadas ¿se quiere mostrar el listado de quienes están en la informalidad? ¿Se necesita que se garantice una tutela para las trabajadoras y los trabajadores afectados? ¿Es posible que el Ministerio o el colectivo gremial garantice esa tutela?

Otro problema surge de aquellas situaciones donde es el Estado quien incurre en una modalidad contractual fraudulenta (por ejemplo, mediante el caso de falsos monotributistas) o cuando se trata de trabajos informales donde no existe una relación de dependencia (por ejemplo, en el caso de las personas vendedoras en la vía pública) o cuando la figura contractual resulta difusa (por ejemplo, en las cooperativas de trabajo).

Existen experiencias organizativas que han abordado los casos donde las situaciones de violencia son producto o consecuencia de una relación laboral informal dentro del Estado o dentro de una cooperativa que depende del Estado. En estos casos, la puesta en práctica de acciones de reclamo de distinto tipo (desde manifestaciones hasta presentaciones

administrativas o legales) fueron una vía elegida para resolver parcial o integralmente las situaciones.

Dentro del ámbito del MTEySS, funciona la **Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL)**, dedicada a brindar información a las trabajadoras y los trabajadores para que estos puedan reconocer si están atravesando una situación de violencia laboral y, en caso de estarlo, puedan denunciar. Además, cuenta con un registro de las denuncias, con informes estadísticos, materiales de formación y capacitaciones.

La OAVL ha tenido una participación importante en la conformación y consolidación de redes interinstitucionales, tales como la Red Federal (con las carteras laborales de las provincias), la Red Intersindical y la Red de Empleadores. Las Subsecretarías de Políticas de Inclusión al Mundo Laboral y la Subsecretaría de Articulación Territorial, por otra parte, han puesto en marcha la Red Territorial contra la Violencia Laboral, que extiende la experiencia y los servicios de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (Coordinación para el Trabajo Decente sin Violencia Laboral), a través de las Agencias Territoriales dispuestas por todo el país.

Encuanto a las consultas, son realizadas por las trabajadoras y los trabajadores (individualmente o en forma colectiva/grupal) y tienen carácter confidencial; las personas pueden o no estar acompañadas por el sindicato. Cuando se trata de casos de violencia y acoso en el trabajo, la denuncia se formaliza con la apertura de un expediente que puede tener dos tratamientos: realizarse a efectos de fijar fecha y sentar precedente o bien requerir intervención por parte del MTEySS, en la cual se cita al empleador, con el fin de interceder para el cese del acoso y planificar medidas de prevención, procurando para ello, si correspondiera, la articulación y actuación complementaria entre diferentes áreas y organismos competentes<sup>25</sup>.

Los correos para ponerse en contacto son:

Para CABA: [violencialaboral@trabajo.gob.ar](mailto:violencialaboral@trabajo.gob.ar)

Para las provincias: [red-violencialaboral@trabajo.gob.ar](mailto:red-violencialaboral@trabajo.gob.ar)

## **Economía informal**<sup>25</sup>

A nivel nacional, la informalidad laboral está mayormente asociada con la falta de registro y con el fraude laboral.

Es importante comprender que cuando se alude al campo de la “economía social”, del “trabajo asociativo” o de la “economía popular”, las denominaciones se refieren a una serie de

---

<sup>25</sup> De acuerdo con lo informado por la OAVL, los expedientes han sido eficaces para respetar los tiempos de la o las víctimas, lo que resulta necesario para propiciar su empoderamiento; también son valorados, si se llegara a una instancia judicial. La intervención citando al empleador o a la empleadora ha tenido altos niveles de resolución de casos, al promover la concientización de las y los empleadores respecto de lo nociva que es la existencia de violencia y acoso en sus organizaciones.

<sup>26</sup> El siguiente desarrollo retoma el abordaje desarrollado en el documento: *De la ratificación a la acción: Desafíos para la implementación del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en Argentina* (OIT, 2021). Disponible en: [https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS\\_820291/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_820291/lang--es/index.htm)

iniciativas heterogéneas que se han diversificado en los últimos veinte años. Algunas de ellas han sido impulsadas desde el activismo de las organizaciones territoriales, de los movimientos sociales y desde trabajadores y trabajadoras de fábricas recuperadas, en tanto que otras han sido generadas a partir del diseño de políticas sociales de inclusión sociolaboral frente a los nuevos contextos generados por la crisis socioeconómica y los altos índices de desempleo.

También es importante mencionar que la categoría de “economía popular” surge de un proceso de construcción colectiva en torno a experiencias de precariedad. Este fenómeno, de raíces nacionales, posee una institucionalidad propia y constituye un medio de protección de aquellos trabajos que reúnen ciertas características especiales. En efecto, se advierte que en este caso no se alude al trabajo prestado en condiciones de fraude sino que, por el contrario, y como ya se hiciera referencia, se trata de tareas desarrolladas por un colectivo de “trabajadores sin patrón, los que se ganan la vida en infinidad de actividades rurales y urbanas (venta ambulante, ferias, producción de bienes, etc.) que lo único que proveen es el nivel de subsistencia” e incluye a los trabajadores y las trabajadoras de cooperativas.

La actividad laboral de este colectivo de trabajadoras y trabajadores no solo ostenta una legislación específica, sino que también presenta su propia institucionalidad. A nivel legal, tiene su correlato normativo en la Ley N° 27.345 de Emergencia Pública, que crea el Consejo de la Economía Popular y el Salario Social Complementario, junto con un Registro Nacional de la Economía Popular (RENATEP). A la vez, mediante la Ley N° 25.865, se crea la categoría tributaria del “monotributo social”, un régimen fiscal simplificado cuyo objetivo es favorecer el registro de actividades productivas por cuenta propia que generan ingresos bajos. También se crea el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social (REDLES), que busca identificar a las personas que están realizando una única actividad productiva y ven dificultada su inserción en la economía formal por encontrarse en una situación de vulnerabilidad social.

Uno de los objetivos más importantes de la normativa es el de brindar acceso a una obra social (si bien esto ocurre en condiciones menos beneficiosas que quienes poseen relación de dependencia, ya que en muchos casos las personas destinatarias deben abonar un monto adicional por la prestación del servicio médico) y el acceso a una futura jubilación, vía la realización de aportes (en este caso, la prestación estará en el orden de la jubilación mínima). Estas normas dan cuenta de cómo la economía popular va construyendo una vía legítima de reconocimiento y protección de derechos laborales. Asimismo, las trabajadoras y los trabajadores de la economía popular poseen una institucionalidad propia, en la medida que tiene representación colectiva y canales de negociación con el Estado, a través de la Secretaría de Economía Social del Ministerio de Desarrollo de la Nación.

Por otra parte, se debe aclarar que la normativa nada aporta acerca de derechos y obligaciones de las personas trabajadoras de la economía popular, ni tampoco se manifiesta acerca de la prevención o el abordaje de la violencia y el acoso en el trabajo. Sin embargo, corresponde destacar que las organizaciones sociales y algunas centrales sindicales, atentas a su particular modalidad de afiliación directa de trabajadores/as y de organizaciones barriales, han desarrollado acciones orientadas hacia la sensibilización y capacitación en materia de detección, prevención y protección de la violencia y el acoso en el trabajo y, también, en el resto de la vida cotidiana (doméstica y barrial). En efecto, las organizaciones sociales de la



economía popular cuentan con mecanismos propios de abordaje de la violencia (por ejemplo, un protocolo de actuación en caso de violencia dentro de la organización) o con mecanismos de acompañamiento dirigidos a las víctimas de violencia<sup>27</sup>.

## Protecciones contra la discriminación

Dentro de las reparticiones del Estado, una institución ante la cual denunciar cuando se detectan prácticas de tipo discriminatorio es el **Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)**. Las denuncias pueden ser útiles para la visibilización y legitimación de hechos, pero además constituyen una herramienta de presión para que se corrijan ciertas prácticas en los espacios de trabajo. Por ejemplo, existen denuncias que fueron una herramienta probatoria frente a distintos hechos de discriminación contra el ingreso de mujeres en una actividad o frente a despidos antisindicales.

Las **funciones, líneas de atención y sedes** del INADI están disponibles en: <https://www.argentina.gob.ar/inadi>

En este tipo de casos, el problema es que se trata de denuncias en materia de discriminación y, por lo tanto, quedan fuera múltiples modalidades de violencia y acoso en el mundo del trabajo que no necesariamente se explican por algún tipo de discriminación (por ejemplo, las condiciones de contratación precarias). Además, la resolución de cada caso depende de los tiempos administrativos de la oficina, y si la denuncia es de una persona a título individual, esta puede perder su derecho de privacidad.

A nivel del Estado nacional, funciona una **Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT)**. Esta comisión fue creada en el marco de las previsiones del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional y tiene como objetivos promover el cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo, los principios de no discriminación, de igualdad de oportunidades y de trato, la prevención y erradicación de la violencia laboral, la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la integración laboral de personas con discapacidad o capacidades diferentes<sup>28</sup>.

## Violencia de géneros

El **Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad** es el organismo que se encarga de abordar la desigualdad y violencia de las mujeres y disidencias. Para eso, cuenta con distintas direcciones que brindan formaciones y elaboran informes para conocer cómo ocurren esas violencias y la desigualdad, que pueden resultar útiles para incorporar en las formaciones, talleres o reuniones gremiales. Los informes también pueden ser útiles para introducir algunas mejoras en el marco

<sup>27</sup> En junio de 2021, el MTEySS y el Instituto Nacional del Asociativismo y la Economía Social (INAES), junto con la OIT, lanzaron el programa COOP 190, cuyo objetivo es promover ambientes de trabajo libres de violencia y acoso en el sector de las cooperativas y mutuales. Véase: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/violencialaboral/coop190>

<sup>28</sup> Para obtener más información, véase: <https://www.argentina.gob.ar/economia/legalyadministrativa/ciot>

de las negociaciones colectivas. Por ejemplo, para respaldar el reclamo de licencias por violencia de género, cupos para personas trans o no binarias, o para explicar cómo la doble jornada afecta las carreras laborales y así disputar mejoras en los ascensos y promociones.

El Ministerio también cuenta con información útil para acompañar alguna situación de violencia de género. Una forma de saber qué hacer al enfrentarse a esa situación es llamar al 144. Esta línea es útil para recibir denuncias y también para hacer consultas sobre cómo acompañar a quien padece violencia o cuáles son los programas existentes de ayudas económicas, entre otras cuestiones.

Las funciones y los programas, líneas de asistencia y materiales estadísticos o de formación que realiza el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad se encuentran disponibles en: <https://www.argentina.gob.ar/generos>

## Derecho a la identidad de género

Como ya fue mencionado, la asignación del sexo al nacer no siempre resulta alineada con la identidad de género que asumen las personas. La Ley de Identidad de Género N° 26.743 reconoce esas identidades y les otorga diversos derechos, que deben cumplirse en los espacios de trabajo. Incorporar esta normativa en las formaciones, capacitaciones y en los espacios de discusión es interesante para conversar entre compañeras y compañeros sobre las formas de vinculación y respeto que se tienen entre sí y con otras identidades de género.

Una cuestión que es importante conocer para evitar este tipo de violencias o acoso es que la identidad de género es un derecho humano. En este sentido, los Principios de Yogyakarta<sup>29</sup> reconocieron que tanto la orientación sexual como la identidad de género son “esenciales para la dignidad y la humanidad de toda persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso”.

Por lo tanto, cualquier persona trans o no binaria tiene el derecho de ser tratada con el nombre y pronombre (el/ella/elle) con el cual se sienta identificada. Esto no solo opera en el plano de las relaciones sociales sino también en términos administrativos. Ello significa que las personas no cis que deseen realizar un cambio registral de su nombre pueden realizarlo en forma gratuita. Además, la norma garantiza el acceso a diferentes intervenciones quirúrgicas y tratamientos para quien requiera de esas modificaciones físicas para transitar su identidad.

Toda la información vigente sobre **cambios de DNI**, se encuentra disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/servicio/solicitar-mi-dni-de-acuerdo-con-mi-identidad-de-genero>

<sup>29</sup> En 2006, en respuesta a patrones bien documentados de abusos dirigidos en contra de las personas por su orientación sexual e identidad de género, real o percibida, un distinguido grupo de especialistas en derechos humanos de distintas regiones y diversa formación se reunió en Yogyakarta, Indonesia, para delinear un set de principios internacionales relacionados con la orientación sexual y la identidad de género. El resultado de esta reunión fueron los Principios de Yogyakarta, una serie de principios legales internacionales sobre la orientación sexual, la identidad de género y el derecho internacional que comprende estándares que todos los Estados deben cumplir.

## Cupo laboral trans

La Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero N° 27.636 determina que las personas travestis, transexuales y transgénero tienen el derecho de ocupar cargos en el sector público nacional en una proporción no inferior al 1% del total de los cargos, en todas las modalidades de contratación vigentes.

Esta norma constituye un avance para uno de los sectores con menores posibilidades laborales formales en todo el país<sup>30</sup>. Para garantizar su efectividad, distintos organismos estatales y organizaciones gremiales se encuentran desarrollando algunas estrategias, como bases de postulantes trans, búsquedas laborales con “cv ciegos”, entre otras.

Una carencia de esta norma es su falta de aplicación en el sector privado. Este hecho lleva a pensar en la necesidad de lograr la posible ampliación de su cobertura –vía normativa o convencional– a nivel de las empresas o las actividades. Además, resulta importante contar con espacios de sensibilización y formación para generar ámbitos laborales, sociales y edilicios que garanticen las condiciones para la inserción de las personas travestis, transexuales y transgénero, así como también una fiscalización para que todas las reparticiones del Estado cumplan con la norma.

En este sentido, algunas preguntas resultan interesantes para pensar la problemática: ¿cuáles son los déficits edilicios para garantizar espacios laborales no excluyentes? ¿Cómo se garantiza la igualdad en el acceso y la promoción en cualquier puesto de trabajo o sector? ¿Cuáles son los debates y formaciones necesarias para no generar ámbitos laborales violentos para identidades trans o no binarias?

Para acceder a todo aspecto vinculado con el **cupo laboral trans**, ingresar en:  
<https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/cupo-laboral-personas-travestis-transexuales-transgenero#titulo-1>

## Cupo para personas con discapacidad

Existen otros cupos que están previstos para la contratación de personas con discapacidad. La Ley N° 22.431, por ejemplo, busca facilitar su inclusión y la igualdad de oportunidades. Para ello, obliga al Estado a tener al menos un 4% de personas con discapacidad entre sus empleados y empleadas, considerando todas las modalidades contractuales dentro de las siguientes reparticiones: Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación, organismos del Estado, empresas del Estado y las empresas privadas que son concesionarias de servicios públicos.

Como es posible apreciar, en este caso también se repite la carencia de cobertura del cupo en el sector privado, hecho que se podría vehiculizar mediante la negociación colectiva. Esta

<sup>30</sup> Según un informe del Ministerio Público de la Defensa, en 2017, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el 80% de las personas trans nunca tuvo un empleo formal y el 70% nunca accedió a una entrevista laboral. Informe disponible en: <https://www.mpdefensa.gob.ar/publicaciones/la-revolucion-las-mariposas-a-diez-anos-la-gesta-del-nombre-propio>

normativa también llama a preguntarse sobre la fiscalización del cumplimiento del cupo en todos los espacios laborales que prevé la ley. En este sentido, quizá los mapas de riesgos pueden constituirse en una buena herramienta para evaluar cómo se está implementando la ley. Es decir, tomar registro de la existencia o no de personas con discapacidad, cuáles son las faltas concretas o potenciales en materia de infraestructura, las posibles adaptaciones de los espacios de trabajo, etc.

Los **derechos de las personas con discapacidad** se encuentran disponibles en:  
<https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/aplicaleley/discapacidad>

Además, la OIT ha desarrollado un informe específico<sup>31</sup> con **recomendaciones sobre la violencia y el acoso contra las personas con discapacidad en el mundo del trabajo**, donde se menciona que:

→ las personas con discapacidad pueden verse desproporcionadamente afectadas por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por lo tanto, de conformidad con el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 sobre la violencia y el acoso, 2019, debe garantizarse su derecho a la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación (art. 6). La promoción de una cultura inclusiva en el lugar de trabajo, concretamente en lo que respecta al derecho a ajustes razonables, es esencial a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, de brindar protección contra la discriminación, y de prevenir la violencia y el acoso. Además, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos de violencia y acoso, previstas por el Convenio, pueden ser una manera de responder a preocupaciones que tal vez sean específicas de las personas con discapacidad (art. 9);

→ la accesibilidad también es un elemento esencial que debe contemplarse con miras a facilitar la sensibilización, el control del cumplimiento y la reparación;

→ entre las diferentes formas de violencia y acoso, la intimidación y el abuso verbal son las notificadas con más frecuencia por las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad. Estas formas incluyen “bromas”, insultos, mimetismo, insinuaciones, rumores y sabotaje. También se notifican casos de acoso sexual y de violencia física. Los actos de violencia y de acoso pueden ser perpetrados por diversas personas, incluidos colegas, supervisores y terceros;

→ los actos de violencia y acoso contra las personas con discapacidad a menudo están vinculados con estereotipos negativos acerca de su productividad. Las prácticas más notificadas comprenden procedimientos acosadores de control del desempeño, la microgestión y la atribución excesiva de errores, así como comportamientos “concebidos para socavar el sentido de identidad de la persona en cuestión como persona competente”.

---

<sup>31</sup> El informe se denomina “Violencia y acoso contra las personas con discapacidad” y está disponible en: [https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS\\_740226/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_740226/lang-es/index.htm)

## Educación Sexual Integral

Finalmente, el Programa Nacional de Educación Sexual Integral previsto en la Ley N° 26.150 resulta un apoyo central para limitar algunos aspectos que potencian la violencia y acoso en el mundo del trabajo, ya que la norma tiene por objetivos remover o cuestionar el establecimiento de estereotipos de género, la reproducción de roles sociales que producen y perpetúan la división sexual del trabajo, junto con las desigualdades que de ella se desprenden. Si bien se trata de una legislación propia de espacios educativos, resulta de importancia por su impacto actual y futuro sobre los espacios de trabajo. Esta ley, además, sostiene la inclusión en la formación de otros marcos normativos que bregan por la igualdad, la no discriminación y el respeto por la diversidad.

## Otras medidas

Además de la política pública y la normativa laboral vigente, existen otros canales que permiten mejorar la problemática de las desigualdades laborales. Por ejemplo, algunas trabajadoras organizadas en actividades masculinizadas recurrieron a la justicia, denunciando la discriminación por género en la que incurrían algunas empresas. En consecuencia, algunos fallos judiciales dispusieron un cupo mínimo en el ingreso de mujeres en esas empresas. Sin desmerecer el avance que, en la vía judicial, implican estas medidas, su efectivo cumplimiento está sujeto a la presión y vigilancia gremial.

Otra vía es la legislativa. En este caso, por ejemplo, la presentación de proyectos normativos en materia de ampliación de licencias de cuidado desfamiliarizadas, la reducción de la jornada laboral, las jubilaciones anticipadas, la movilidad jubilatoria o el incremento en la cantidad de delegadas y delegados, representan otro camino que permite una mejora en las condiciones de trabajo para todo un conjunto de personas o disminuir desigualdades laborales entre varones, mujeres y personas no binarias.

## 3. Palabras de cierre

Durante la construcción de esta Guía, el objetivo fue desarrollar una estrategia de investigación-acción a través de la cual se pudiera recabar toda la información pertinente sobre:

- a) el nivel de conocimiento y apropiación del contenido del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT por parte de las organizaciones gremiales y sus referentes;
- b) la forma local que adoptan las principales ideas, los conceptos y las construcciones teóricas que enmarcan la reflexión sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y
- c) las experiencias de acción para propiciar la limitación e intervención sobre la violencia y el acoso por parte de referentes/as y organizaciones sindicales.

Esta Guía busca ser una sistematización de la dinámica presente dentro de las organizaciones sindicales y del movimiento feminista de Argentina. En otras palabras, es una herramienta que busca orientar a las organizaciones a la hora de pensar, intervenir y accionar para prevenir y/o abordar situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Con este fin, se inició una etapa de **identificación** de las disposiciones más relevantes del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206, así como de otras normas de la OIT y de la regulación local. En segundo lugar, se realizó una **sistematización** de guías, manuales y protocolos sobre la temática, incluyendo su análisis crítico.

En tercer lugar, se desarrolló un proceso de **exploración** sobre percepciones y motivaciones mediante la realización de entrevistas en profundidad con líderes y lideresas gremiales, enfocadas en la construcción de problemas e intervenciones ante situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, según sus propias voces y la recuperación de sus experiencias en la aplicación de las guías, los manuales y los protocolos mencionados precedentemente.

A partir de las entrevistas, se buscó detectar cuáles son las herramientas más utilizadas por las organizaciones para prevenir y limitar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Así se avanzó en la **detección** de los mecanismos formales e informales que se ponen en juego cada vez que se interviene. Al mismo tiempo, se analizó cuáles son las situaciones más comunes de la intervención sindical y cuáles resultan más invisibilizadas. En tal sentido, las prácticas de un sindicato pueden diferir en gran medida de las de otro y justamente allí radica la potencia de una Guía de carácter más general.

Todo este proceso dio como resultado un texto que busca avanzar sobre una secuencia de preguntas hacia la acción interviniente en casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Cada sección constituye un entramado que busca articular las diferentes respuestas que los colectivos que fueron entrevistados aportaron, junto con las materializaciones que se alcanzaron colectivamente en protocolos y negociaciones colectivas, y las reflexiones propias del proceso de sistematización y análisis de las experiencias que se fueron relevando.

Finalmente, se espera que esta Guía sea un elemento vivo, que se utilice, se debata y se critique, que sirva para avanzar en diagnósticos y análisis de cada lugar de trabajo y sobre las formas específicas como se estructura la violencia. La intención es aportar un elemento más en la construcción de saberes colectivos y de socialización de acciones gremiales, que tienen muchas hojas en blanco a la espera de ser completadas.

## 4. Fuentes consultadas

### Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT

- OIT. 2019. Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 (núm. 190). Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- OIT. 2019. Recomendación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 (núm. 206). Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)

### Documentos de la OIT

- OIT. 2021. *De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en Argentina*. Disponible en: [https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS\\_820291/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_820291/lang--es/index.htm)
- \_\_\_\_\_. 2021a. *1000 experiencias. Abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina*. Disponible en: [https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS\\_820289/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_820289/lang--es/index.htm)
- \_\_\_\_\_. 2021b. *Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS\\_814507/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_814507/lang--en/index.htm)
- \_\_\_\_\_. 2021c. Estudio cualitativo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en el sector del trabajo doméstico. Trabajo inédito.
- \_\_\_\_\_. 2020. 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. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions-2/WCMS\\_746186/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions-2/WCMS_746186/lang--es/index.htm)
- \_\_\_\_\_. 2020a. Serie de notas técnicas: Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_739804/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_739804/lang--en/index.htm)
- \_\_\_\_\_. 2020b. *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\\_751837/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751837/lang--es/index.htm)
- \_\_\_\_\_. 2020c. “Actualización de las necesidades del sistema”: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/workquality/WCMS\\_736237/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/workquality/WCMS_736237/lang--es/index.htm)
- \_\_\_\_\_. 2020d. Violencia y acoso contra las personas con discapacidad (Nota 4). Disponible en: [https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS\\_740226/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_740226/lang--es/index.htm)

- \_\_\_\_\_. 2020e. La violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_740544.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740544.pdf)
- \_\_\_\_\_. 2013. *Prevención inclusiva: Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales*. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_216025.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_216025.pdf)

## Otros materiales

- Campos, J., O. Martínez y J. Soul. 2014. “Acerca de la violencia laboral” en *Tiempos violentos. Barbarie y decadencia civilizatoria*. Buenos Aires: Ediciones Herramienta.
- Cifarelli, V., H. Rubio y O. Martínez. 2011. *Trabajadores y Salud Laboral. A la conquista de la salud en los lugares de trabajo*. Buenos Aires: Ediciones TEL.
- Fraga Utges, V. y G. Santangelo. 2021. *Violencias sexuales, género y sistema penal: Miradas actuales sobre problemas estructurales*. Editores del Sur.
- Gianibelli, G., J. Campos, L. Campos y J. Frankel. 2010. *Manual del delegado: guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Observatorio del Derecho Social-CTA.
- GROW. 2020. *Guía comentada sobre el Convenio núm. 190 de la OIT*. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1PIJ3M1ZmSZATW9iirWBrJB2lhHjxCYIF/view>
- Human Rights Watch. World Report, 2018. Disponible en: [https://www.hrw.org/sites/default/files/world\\_report\\_download/201801world\\_report\\_web.pdf](https://www.hrw.org/sites/default/files/world_report_download/201801world_report_web.pdf)
- INAM. 2018. *Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones*. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guiaprevencionsituacionesviolenciaenorganizaciones.pdf>
- Millet, A. 2020. *Cissexismo y salud. Algunas ideas desde otro lado*. Colección Justicia epistémica. Ed. Puntos suspensivos.
- Ministerio de Salud de la Nación y UNICEF. 2021. *Salud y adolescencias LGBTI: herramientas de abordaje integral para equipos de salud*. 2ª. ed. Ciudad Autónoma de Buenos.
- 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*. Buenos Aires. Disponible en: <https://www.mpdefensa.gob.ar/publicaciones/la-revolucion-las-mariposas-a-diez-anos-la-gesta-del-nombre-propio>
- MTEySS. 2016. *Manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales*. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229\\_brochure\\_210x205-oavl-sindicatos\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-sindicatos_0.pdf)



- \_\_\_\_\_. 2016. *Manual sobre violencia laboral para empresas. Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales*. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229\\_brochure\\_210x205-oavl-empresas\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-empresas_0.pdf)
- OIT, PNUD, F. UOCRA. 2019. *Un compromiso con la Igualdad. Guía de acción para delegadas y delegados sindicales* (actualizado en el marco de la Iniciativa Spotlight). Disponible en: [https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS\\_743670/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS_743670/lang--es/index.htm)
- \_\_\_\_\_. 2019. *Caja de herramientas para facilitadoras y formadores*. Complemento de la Guía (actualizado en el marco de la Iniciativa Spotlight). Disponible en: [https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS\\_743671/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS_743671/lang--es/index.htm)
- Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral, UNDAV y OIT (Iniciativa Spotlight). 2021. *Trabajar sin violencias. Aportes del sector sindical en Argentina. Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo en Argentina*. Disponible en: [https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS\\_839892/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_839892/lang--es/index.htm)

## Sitios web

- Información Legislativa y Documental (INFOLEG): <http://www.infoleg.gob.ar/>
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI): <https://www.argentina.gob.ar/inadi>
- Ministerio de Educación: <https://www.argentina.gob.ar/educacion>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos: <https://www.argentina.gob.ar/justicia>
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad: <https://www.argentina.gob.ar/generos>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo>
- Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/>

**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 para 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 2022.  
Todos los derechos reservados.

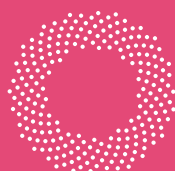
 [@SpotlightAmLat](https://twitter.com/SpotlightAmLat)

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

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

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

 [sinviolenciasdegenero.ar](http://sinviolenciasdegenero.ar)



**Iniciativa  
Spotlight**

