

Convenio 190

Herramientas para construir espacios de trabajo seguros y con perspectiva de género

Guía para abordar la violencia y el acoso
en el mundo del trabajo destinada
a representantes sindicales



Dirección General

Gerardo Martínez

Autoras

Alvarez, María Celeste

Miguez, Paz

Russak, Mariana

Coordinación Editorial

Equipo UOCRA Mujeres

Diseño Editorial

Equipo Ele

Esta publicación ha sido elaborada por la UOCRA, a través de UOCRA Mujeres.

La UOCRA es una Organización Sindical que reivindica los conceptos de solidaridad, productividad y equidad social sobre la base de una metodología de acción dinámica, transformadora y moderna.

La reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio, requerirá autorización expresa del editor.

Agradecimientos

Durante su proceso de elaboración, esta Guía que aquí compartimos, se nutrió de los aportes, comentarios y revisiones de un gran grupo de personas y organizaciones.

Agradecemos especialmente a Alejandra García, Responsable Temática de Género de la Oficina del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Argentina; a Javier Cicciaro, Oficial de Proyecto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Iniciativa Spotlight en Argentina; a Carla Majdalani, Coordinadora de Erradicación de la Violencia basada en Género en ONU Mujeres Argentina; a Mercedes D' Alessandro, Doctora en Economía y ex directora nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación.

Al interior de nuestra Red Social UOCRA queremos extender nuestro agradecimiento a nuestro Secretario General Gerardo Martínez; a la Comisión Directiva Central; al equipo técnico sindical UOCRA Mujeres; al Departamento de Legales; al Departamento de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST); a la Juventud UOCRA (la JU), a la Coordinación de Trabajo Social; y a las seccionales Bahía Blanca, CABA, Lomas de Zamora, Paraná y Viedma.

A ellos y ellas nuestro agradecimiento por habernos acompañado y enriquecido nuestro camino.

Prólogo

La creación y puesta en acción del espacio UOCRA Mujeres en el marco de nuestra Red Social obedece a la decisión política de involucrarnos activamente en una temática orientada a la reparación de históricas desigualdades de género en el ámbito de la dimensión sociolaboral y con un objetivo irrenunciable: la ampliación de derechos y la inclusión de mujeres y diversidades en el mundo del trabajo, partiendo de la premisa básica de asegurar dicha inclusión en un pie de igualdad de derechos sin distinción de géneros.

El ingreso y la permanencia de las mujeres y diversidades en el mercado global de trabajo han sido históricamente menores, desiguales y más irregulares y fragmentadas que las de sus pares varones.

A su vez, en nuestro país la mitad de las personas que trabajan no están amparadas por un contrato de trabajo, por lo que la protección de sus derechos laborales es menor, y la brecha de género aún mayor que en el empleo registrado.

En esta heterogeneidad del mundo del trabajo aparece cada vez con más fuerza el reclamo por las condiciones de trabajo digno y equitativo de todas las personas, especialmente de aquellas más vulneradas, y el rechazo unánime a la problemática de la violencia de género y el acoso en el mundo del trabajo.

La tarea de erradicar estas problemáticas requiere de un férreo compromiso de participación, concientización, deconstrucción de paradigmas culturales, readecuación de marcos normativos y efectivo cumplimiento de los mismos, de modo de asegurar un marco de justicia y equidad que incluya a la igualdad de género, sus derechos y protección de los mismos en toda la dimensión laboral y social.

Por ello, el Movimiento Obrero Argentino, que cuenta con una sólida y reconocida trayectoria de lucha y reivindicación de derechos, tuvo un rol clave en la ratificación y sanción en nuestro país del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la Recomendación 206 que lo acompaña, que establecen un nuevo piso de derechos para trabajadoras y trabajadores.

Sabemos que con la sola ratificación no alcanza. Cada derecho plasmado en ley debe convertirse en una realidad de cumplimiento efectivo. Es necesario darlos a conocer, sensibilizar a todos los actores del mundo del trabajo, exigir al sector estatal la adopción de las normativas internacionales pero también políticas públicas que los pongan en práctica, informar y formar a las y los trabajadores y a sus representantes para que puedan defender estos derechos.

Con esos principios nuestra organización sindical se encuentra comprometida con acciones concretas a través del programa UOCRA Mujeres y la publicación que aquí compartimos cumple con estos objetivos: busca constituirse en una herramienta accesible para que compañeros y compañeras puedan conocer de qué trata el Convenio 190, qué derechos consagra y avanzar en su defensa.

En síntesis, nos convoca a actuar. Nos ayuda a establecer, cumplir y hacer cumplir protocolos que nos permitan garantizar derechos con perspectiva de género, entendiendo que no hay posibilidad de justicia social completa sin la inclusión real y efectiva, en un pie de igualdad, de todos los sectores y colectivos que componen nuestra sociedad.

El trabajo plasmado en esta guía recoge también la experiencia de acciones y formación desarrollados por distintos sectores de la UOCRA, comprometida con este desafío. Además refuerza y complementa nuestra publicación del 2015, “Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales”, destacando las iniciativas de sensibilización y formación de las distintas áreas de la UOCRA y sus seccionales en todo el país.

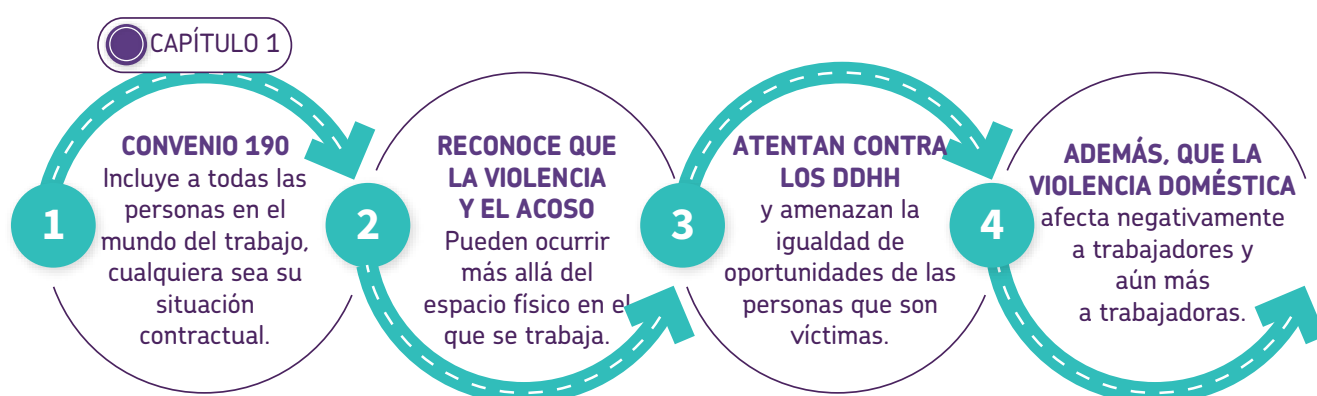
Conocer, abordar, ampliar derechos y transformar estas problemáticas constituyen no solo un acto de justicia para los sectores históricamente más relegados del mundo del trabajo, como lo son mujeres y diversidades. Es algo a lo que no podemos renunciar. Pinta tu aldea y pintarás el mundo. Y en la UOCRA estamos comprometidos a pintar nuestra aldea para que sea más inclusiva, más equitativa y más justa.

GERARDO MARTINEZ
SECRETARIO GENERAL
UOCRA

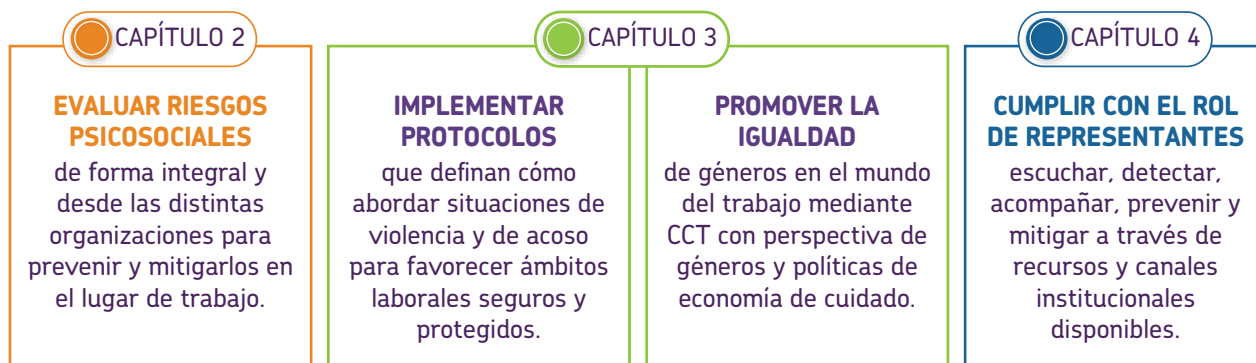
¿Qué vas a encontrar en esta Guía?

CONVENIO 190. HERRAMIENTAS PARA CONSTRUIR ESPACIOS DE TRABAJO SEGUROS Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Ideas fuerzas en pocos minutos



Por esto, es importante:



Capítulo 1: Violencia y acoso en el mundo del trabajo	9
■ Introducción al marco legal y conceptual	11
■ La violencia y el acoso en el mundo del trabajo	11
■ Convenio 190 y Violencia doméstica	13
■ ¿Qué otras normas nacionales abordan la violencia y el acoso?	14
■ Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, Ley Nacional N° 26.485, artículos 4, 5 y 6	14
■ Ley Micaela, Ley Nacional N° 27.499	16
■ Cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgénero	17
■ Convenios Colectivos de Trabajo (CCT)	17
■ Género como construcción social y cultural	18
Capítulo 2: Los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo	21
■ ¿Qué son los riesgos psicosociales? ¿Qué implicancias tienen sobre las personas en el mundo del trabajo?	23
■ ¿Cómo podemos prevenir estos riesgos en el lugar de trabajo?	25
■ Pensar los riesgos desde una perspectiva de género	26
■ Pasando a la acción. Cómo realizar evaluaciones de riesgos integrales	26
■ Abordar la violencia doméstica en la evaluación de riesgo	28
Capítulo 3: Desafíos y propuestas	31
■ El rol de los protocolos	33
■ Superar la desigualdad	34
■ ¿Cómo promover la igualdad de géneros en el mundo del trabajo?	36
Capítulo 4: Información para la acción	37
■ ¿Cuál es el rol de los representantes sindicales?	39
■ De la teoría a la realidad: ¿Qué pasa en las organizaciones?	41
Tema interseccional: Economía y Cuidados	41
■ La importancia del cuidado en la agenda sindical	41
Recursos	43
Bibliografía	45
■ Normativas referenciadas y otros materiales de consulta	45
■ QR de Normativas referenciadas y otros materiales de consulta	46

Capítulo 1:

Violencia y acoso en el mundo del trabajo

Capítulo 1:

Violencia y acoso en el mundo del trabajo

Introducción al marco legal y conceptual

El objetivo de este capítulo es introducir los conceptos y conocer las normas vigentes que regulan el mundo del trabajo en Argentina. Primero, se aborda el Convenio 190 y su recomendación 206, una herramienta fundamental de reciente ratificación que elevó el piso de derechos reconocidos a todas las personas en el mundo del trabajo. Como veremos, la norma internacional adopta un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género y protege especialmente a las personas más vulneradas.

La violencia por motivos de género impacta en el mundo laboral, y viceversa. Por eso, en este capítulo también mencionaremos un conjunto de normas nacionales e internacionales vigentes en nuestro país que establecen derechos y responsabilidades de distintos actores para construir ambientes laborales más justos y sostenibles, libres de discriminación y violencia.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo

El 21 de junio de 2019, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo que reúne a representantes de gobiernos, trabajadores y empleadores de los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se aprobó el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, más conocido como [Convenio 190](#).

Se trata de una herramienta fundamental en la promoción del trabajo decente porque aquellos países que adhieran deberán impulsar acciones para respetar, promover y asegurar el derecho de las personas a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso.

Al tratarse de una norma internacional, Argentina debe incorporarla al ordenamiento jurídico nacional con una ley sancionada por el Congreso de la Nación. De esta manera, el 11 de noviembre de 2022, el Convenio 190 se aprueba con la **Ley Nro. 27.580** y el 15 de diciembre entra en vigor con la publicación de la norma en el Boletín Oficial. Así, nuestro país fue uno de los primeros del mundo en ratificar y asumir el compromiso de construir un mundo del trabajo más equitativo.

En este contexto, es oportuno destacar el rol cumplido en todo el proceso por parte de la Confederación General del Trabajo (CGT) en general y por la UOCRA en particular tanto para la aprobación del Convenio en el seno de la OIT como la dada en el Parlamento argentino. El compromiso del movimiento sindical en la promoción de iniciativas que promuevan un mundo del trabajo libre de violencia y acoso es fundamental para generar espacios laborales seguros y sanos.

¿De qué se trata?

Se define a la violencia y al acoso en el trabajo como “un conjunto de comportamientos y acciones inaceptables” que se realicen “por única vez o de forma repetida” y “causen o tengan intenciones de causar daño físico, psicológico, sexual o económico” (Convenio 190). Incluye también la violencia por razones de género.

■ **Incluye a todas las personas en el mundo del trabajo.** Es importante mencionar que la definición adoptada en el Convenio 190 es una de las más amplias, dado que incluye no solo a las personas asalariadas sino también a “**quienes trabajan, cualquiera que sea su situación contractual**”. Así, la norma considera también a aquellas personas en formación (pasantes y aprendices) como a quienes están despedidas, hacen trabajo voluntario, buscan empleo o se postulan a uno. Y también a quienes “ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador” (Artículo 2, Convenio 190).

■ **De todos los sectores, modalidades y zonas.** Y alcanza a todas esas personas relacionadas con el mundo del trabajo, sea que se desempeñen en el sector público o privado, de la economía formal o informal, tanto en zonas urbanas como en rurales. Así, el Convenio 190 amplía las protecciones, reconociendo a cada persona en el mundo del trabajo, sin importar el ámbito o las condiciones del trabajo.

■ **Reconoce que la violencia y el acoso pueden ocurrir más allá del lugar físico en el que se trabaja.**

Otra novedad que introduce el Convenio 190 es que considera la dimensión del mundo del trabajo en su integralidad. Así, se consideran las situaciones de violencia y acoso que ocurran durante, en relación con o como resultado del trabajo. Por ejemplo, en el camino de casa al trabajo, en los viajes laborales, en las reuniones y eventos fuera del lugar estricto del trabajo, actividades sociales o de formación (Artículo 3, Convenio 190), incluyendo el alojamiento de la persona que trabaja, más allá de si es otorgado por quien emplea.

■ **Derechos 4.0.** Pero además, considera que estas situaciones pueden darse también en entornos virtuales. En línea con la Revolución 4.0 y los cambios tecnológicos sobre el mercado de trabajo, el Convenio 190 reconoce al hostigamiento digital como un problema. Alerta sobre el acoso y la violencia a través de las tecnologías de la información y la comunicación y protege las comunicaciones e intercambios relacionados al trabajo que puedan suceder a través de redes sociales, correo electrónico o Whatsapp.



Fuente: elaboración propia en base al artículo 3 del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, 2019

■ **La violencia y el acoso atentan contra los derechos humanos.** El Convenio 190 afirma que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos y amenazan la igualdad de oportunidades.

■ **¿Cuáles son los grupos más expuestos?** Las mujeres están más expuestas a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo, y afecta aún más a quienes son más vulnerables por otros factores. Esto se conoce como interseccionalidad: las personas migrantes, quienes realizan trabajo nocturno, o de forma aislada, se desempeñan en el sector de la salud, hotelería o en los servicios sociales y de emergencia, trabajo doméstico, transporte, educación o el ocio también son reconocidos por la norma como los factores con mayor exposición a situaciones de acoso y violencia laboral.

Recomendación 206

Principios e ideas para cumplir con el Convenio

Para saber cómo llevar adelante los objetivos que se indican en el Convenio 190, se elaboró la [Recomendación 206](#), una norma complementaria que presenta estrategias concretas para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Adopta un enfoque inclusivo, integrado, con perspectiva de género. En efecto, las personas trabajadoras y empleadoras deben gozar plenamente de:



LIBERTAD DE ASOCIACIÓN



DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

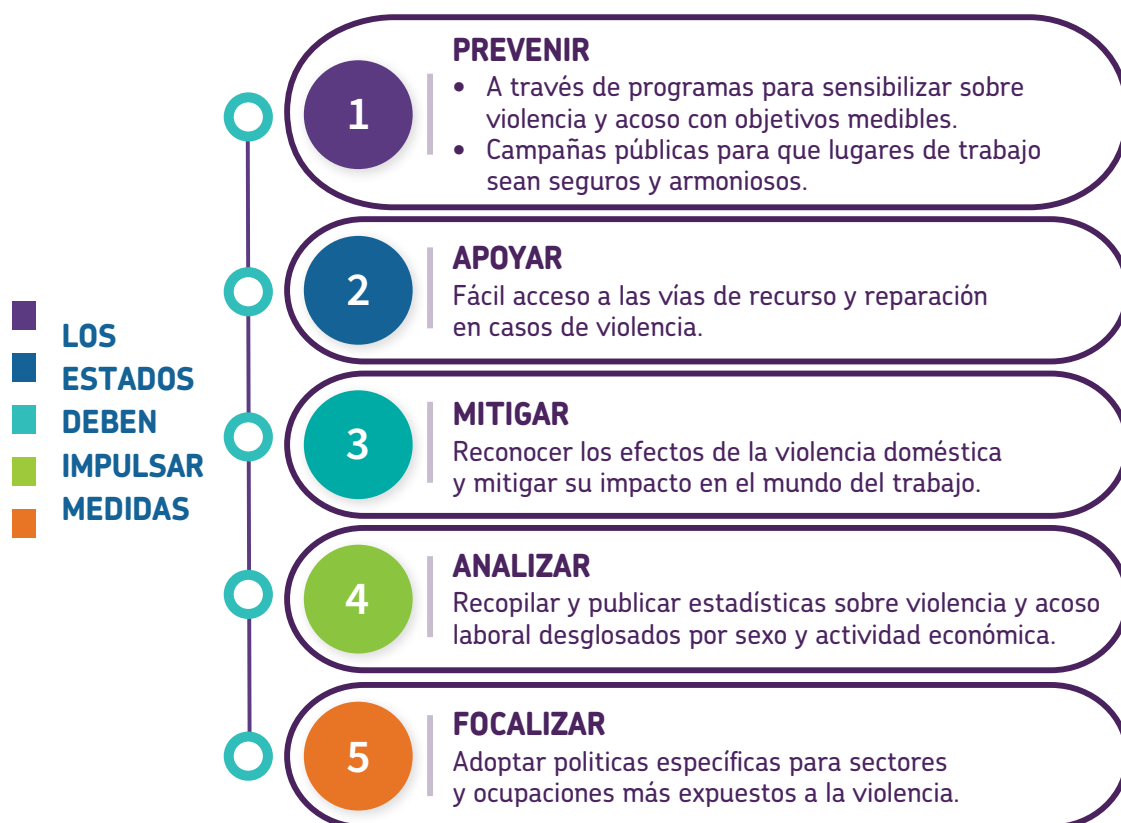


TRABAJO DECENTE Y LIBRE DE VIOLENCIAS



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

En este marco, los Estados deben adecuar o impulsar medidas que garanticen el cumplimiento del Convenio:



Fuente: elaboración propia en base a la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, 2019

Convenio 190 y violencia doméstica

La violencia doméstica, sin lugar a duda, influye y afecta negativamente a quienes trabajan, y aún más a trabajadoras. Pero también, a las organizaciones de las que estas personas son parte. De hecho, el Convenio 190 fija líneas de acción destinadas a gobiernos, organizaciones de empleadores y sindicatos para tomar conciencia sobre el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y apoyar a las víctimas.

Además, la Recomendación 206 contiene ideas y propuestas que se pueden introducir para mitigar el efecto de la violencia doméstica en el ámbito laboral. Al respecto, hay medidas para reconocer, responder y remitir el problema:

- Licencia para las víctimas de violencia doméstica.
- Modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;
- Protección temporal de las víctimas contra el despido, salvo que el motivo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias.
- Inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo.
- Establecer un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan.
- Sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

“Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica”.

Sugerencias para la acción sindical:

- Informar sobre los principios, conceptos y objetivos que establece el Convenio 190 y su recomendación 206, y sensibilizar sobre la necesidad de su cumplimiento.
- Revisar las políticas existentes en el lugar de trabajo y actualizarlas para que cubran los estándares mínimos que propone la norma.
- Proporcionar listas de comprobación, formación y orientación a negociadores sindicales sobre las políticas en el lugar de trabajo.
- Trazar alianzas con otros actores y organizaciones para garantizar que la norma se cumpla. Prevenir, detectar y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Detectar situaciones de violencia y crear los mecanismos para acompañar a las víctimas.
- Construir espacios laborales más justos y equitativos.

¿Qué otras normas nacionales abordan la violencia y el acoso?

Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, Ley Nacional N° 26.485, artículos 4, 5 y 6.

FICHA TÉCNICA

¿En qué año se sancionó?

2009. Y se reglamentó el año siguiente, a través del decreto 1011/2010.

¿Con qué objetivos?

Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Además, busca eliminar la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida y afirma el derecho de las mujeres a una vida sin violencia.

¿Qué entiende por violencia?

“Toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de las mujeres”. Se considera violencia indirecta a toda conducta, sea acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

¿Qué establece?

Sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos.

¿Por qué es relevante?

Esta norma es fundamental por varios motivos. Uno de ellos es que define los ámbitos en los que la violencia puede suceder, y distingue dos vinculados al mundo del trabajo:

A Violencia institucional contra las mujeres: realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil. (Artículo 6, inciso b, Ley N° 26.485).

B Violencia laboral contra las mujeres: discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral (Artículo 6, inciso c, Ley N° 26.485).

¿Qué acciones deben impulsarse desde el Estado para prevenir y eliminar la violencia laboral?

Según dicta la ley, le corresponde al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación:

1 Desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral, debiendo respetar el principio de no discriminación en:

- El acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección;
- La carrera profesional, en materia de promoción y formación; ●
- La permanencia en el puesto de trabajo; ●
- El derecho a una igual remuneración por igual tarea o función.

2 Prevenir el acoso sexual contra las mujeres en los diferentes ámbitos laborales, a través de programas específicos.

3 Promover políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de mujeres que padecen violencia;

4 Promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo por decisiones profesionales, tanto administrativas como judiciales.

¿Qué acciones podrían impulsar actores sindicales y sociales?

1 Trabajar en red. La norma alienta las alianzas, convenios y esfuerzos coordinados entre las distintas áreas y niveles del Estado, universidades, actores sindicales y empresariales y organizaciones de la sociedad civil.

2 Capacitación. Impulsar a través de los colegios y asociaciones de profesionales la capacitación del personal que pueda llegar a intervenir en casos de violencia por motivos de género contra las mujeres.

3 Decisiones basadas en evidencia. Analizar y difundir periódicamente los datos estadísticos y resultados de las investigaciones, a fin de monitorear y adecuar las políticas públicas a través del Observatorio de las Violencias de Género.

Campañas de sensibilización y concientización sobre la violencia contra las mujeres

informando sobre los derechos, recursos y servicios que el Estado y las organizaciones sindicales y sociales promueven, e instalando la condena social a toda forma de violencia contra las mujeres.

Algunas buenas prácticas en la temática llevadas adelante por la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA)

En 2022 se firmó un convenio de colaboración en temas de géneros entre UOCRA y CAMARCO (Cámara Argentina de la Construcción), mostrando el interés del sector en la prevención de la violencia laboral y de género.

Aquí destacamos algunas acciones realizadas:

- Sensibilización y formación en perspectiva de género en el mundo del trabajo. Se abordaron distintos temas, por ejemplo, brechas laborales relacionadas con el género, cuidados, masculinidades, violencias por motivos de género, Convenio 190 - violencia y acoso en el mundo del trabajo. Con estas capacitaciones se alcanzaron trabajadores y trabajadoras de UOCRA y de otros gremios.
- Se llevó adelante una investigación sobre la situación de las mujeres en la industria, estos datos sirven como línea de base para distintas políticas sectoriales.
- Se conformó un grupo de referentes locales en las seccionales; este grupo lleva adelante una formación continua.
- Se fortaleció el Equipo UOCRA Mujeres, a través de capacitación y participación en distintos espacios gremiales.
- Se dio visibilidad a la temática en piezas de difusión específicas, desde afiches para las obras, participación en congresos y seminarios y los podcast de UOCRA Mujeres “Nosotras Construimos”, entre otras acciones.

Ley Micaela, Ley Nacional N° 27.499

FICHA TÉCNICA

¿En qué año se sancionó?

2019. Se llama así en conmemoración de Micaela García, una joven entrerriana de 21 años que fue víctima de femicidio.

¿Con qué objetivos?

Mejorar la información y las herramientas disponibles de las personas que trabajan en el Estado para lograr identificar, contener e intervenir adecuadamente en situaciones de violencia de género.

¿Qué establece?

Dispone 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.

Casos de éxito

Ley Micaela en acción

Las organizaciones sindicales están llamadas a colaborar en las capacitaciones que se organicen, así como también a garantizar la implementación de la formación en los tres poderes del Estado (artículo 4, Ley Micaela).

En esta línea, la Fundación UOCRA, con el apoyo de la OIT, el PNUD, y bajo la Iniciativa Spotlight reeditó la [Guía de acción para delegados y delegadas sindicales “Un compromiso con la Igualdad” \(2019\)](#).

en consonancia con el Convenio 190 y la Ley Micaela. En esta reedición se incorporaron dos nuevos capítulos sobre diversidad sexual y violencia de género y se agregó un material complementario para ayudar a las personas formadoras, titulado “Caja de herramientas para facilitadoras y facilitadores”.

Con estos nuevos materiales de formación, en noviembre de 2019 se puso en marcha el proceso de formación a sindicatos. La pandemia ocasionada por la COVID-19, así como las medidas de aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) decretadas por las autoridades en Argentina, modificaron los planes. Pero no así la voluntad ni la urgencia de abordar estas temáticas. En efecto, rápidamente la OIT definió la necesidad de no discontinuar los ciclos de formación.

Así, entre diciembre de 2020 y junio de 2021 un equipo de coordinación conformado por integrantes de la Fundación UOCRA, el IPLIDO de la UTHGRA y la Fundación Éforo de la Asociación del Personal de los Organismos de Control (APOC) lideró el desarrollo de los ciclos de formación virtual para delegadas y delegados sindicales en 4 provincias argentinas: Buenos Aires, Jujuy, Salta y Córdoba. Experiencia que más tarde continuó para ciertos perfiles destacados en un taller intensivo dirigido a formadores y formadoras. El objetivo: consolidar los conocimientos e impulsar habilidades a los fines de promover la replicabilidad al interior de sus gremios y en los respectivos territorios.

La propuesta alcanzó a 400 delegadas y delegados de 65 sindicatos de cuatro provincias. Veinte de estas personas tuvieron la oportunidad de participar en la formación de formadores/as. [Más información de la experiencia en esta sistematización.](#)

Cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgénero, Ley Nacional N° 27.636

FICHA TÉCNICA

¿En qué año se sancionó?

2021

¿Con qué objetivos?

Busca reparar la desigualdad estructural que existe en la sociedad respecto a la población travesti trans, promover el acceso al trabajo formal de las personas travestis trans en condiciones de igualdad y la no discriminación por motivos de identidad de género.

¿Qué establece?

Las personas travestis, transexuales y transgénero, que reúnan las condiciones de idoneidad, deberán ocupar cargos en el sector público nacional (3 poderes del Estado) en una proporción no inferior al 1% del total de los cargos. Además, estipula acciones tendientes a la sensibilización con perspectiva de género y de diversidad en los ámbitos laborales, para garantizar el trato digno de travestis, transexuales y transgénero en los puestos de trabajo.

Convenios Colectivos de Trabajo (CCT)

Son acuerdos laborales y normativos que fijan las condiciones de trabajo. Se celebran entre una parte empleadora y otra que represente a las personas empleadas, reunidas en una asociación de trabajadores con personería gremial. Deben ser homologados por el Ministerio de Trabajo.

En línea con los avances en la legislación mencionada en este capítulo, sería conveniente actualizar y adecuar los CCT a los nuevos estándares normativos que establece el Convenio 190, garantizando mecanismos y canales concertados para abordar el acoso y la violencia de forma pertinente.

La negociación colectiva es una ventana de oportunidad para mejorar las condiciones salariales pero también puede serlo para reclamar condiciones de trabajo más inclusivas y equitativas para todas las personas. Por ejemplo, los sindicatos pueden negociar con la parte empleadora **la integración de las definiciones y mecanismos que establece el Convenio 190 y la Recomendación 206, por ejemplo, en los Convenios Colectivos** o bien, en las acciones y los programas existentes.

Las demandas de género también son temas de negociación colectiva. Licencias familiares, incorporación de mujeres y diversidades a la rama de actividad, infraestructura y equipamiento adecuado a las necesidades de todas las personas, igualdad salarial por igual tarea, son algunos de los temas a considerar y resolver en las instancias de diálogo colectivo.

Género como construcción social y cultural

“No se nace mujer, se llega a serlo”, escribió la pensadora francesa Simone de Beauvoir en su libro *El segundo sexo* (1949). Gracias a una revisión de los estudios antropológicos, etnográficos e históricos, la autora buscó demostrar que las características humanas consideradas como “femeninas” y “masculinas” no derivan de una supuesta naturaleza biológica, sino que son adquiridas mediante un complejo proceso de construcción individual y social. En este sentido, uno de los mayores aportes de su pensamiento fue “abrir la puerta” para que los debates sobre las diferencias sexuales no solo se aborden desde el ámbito de la biología, sino que también como parte de los estudios culturales en la década de 1960.

A partir de sus aportes, podemos afirmar que sexo y género no son lo mismo ([Guía un Compromiso por la Igualdad, 2019, pág. 20](#)). Por lo tanto, se utilizan dos términos distintos para referirse a las diferencias biológicas y a aquellas construidas socialmente: sexo (biológicas) y género (culturales y sociales). En este sentido el sistema sexo-género trata de explicar cómo basándonos única y exclusivamente en la diferencia del sexo con el que nace cada persona (mujer o varón) se crea todo un conjunto de creencias, valores, costumbres, normas, prácticas, oportunidades y comportamientos sociales diferentes para femineidades y masculinidades. Mientras el sexo es entendido como la diferencia sexual anatómica, el género es definido como una construcción social, que cambia en el tiempo y según las sociedades.

Las relaciones de género son definidas como los modos en que las culturas asignan las funciones y responsabilidades a las femineidades y a las masculinidades. Estas relaciones determinan los modos de acceder a los recursos materiales (como la tierra, la vivienda) y a recursos simbólicos, como el prestigio, reconocimiento y valoración social de sus capacidades. Esta estructura repercute en la vida cotidiana manifestándose, por ejemplo, en la forma en la que se divide el trabajo doméstico y extra-doméstico (entre varones y mujeres), en las responsabilidades familiares o en el campo de la educación, en el mundo del trabajo, entre otros espacios.

Vivimos en una sociedad desigual

Pese a los avances, la desigualdad es estructural e histórica, y se agranda al considerar el género de las personas. Así, por ejemplo, en el plano laboral, los varones y las mujeres no logran insertarse en el mercado bajo las mismas condiciones, no acceden a los mismos puestos de trabajo ni a los puestos de decisión. A pesar de que nuestra Constitución Nacional sostiene el principio de “igual remuneración por igual tarea” (artículo 14 bis), en la práctica ocurren discriminaciones directas e indirectas en los salarios. En otras palabras, las mujeres cobran menos en relación a sus pares varones, ocupando los mismos puestos y teniendo las mismas responsabilidades (conocida como brecha salarial de género) e incluso, teniendo las mismas o mejores calificaciones para llevar adelante esa tarea. Y estas inequidades, tal como se dijo más arriba, afectan aún más a aquellas personas que están más expuestas a la vulnerabilidad por otras razones (interseccionalidad).

Existen otras situaciones en las condiciones de trabajo y empleo que producen discriminaciones y desigualdades de género que, mayoritariamente, afectan la permanencia y las posibilidades de desarrollo de las mujeres trabajadoras. Algunas de las discriminaciones que se sufren son más evidentes o visibles, y otras están ocultas o forman parte de

muchos “usos y costumbres” propios de la cultura patriarcal que tienen impactos muy negativos para las trabajadoras, aunque no solo para ellas ([Guía un Compromiso por la Igualdad, 2019](#)).

Para intentar revertir este escenario, desde 2012 se reconocen al menos 12 nuevas regulaciones¹ orientadas a mejorar las condiciones sociales y laborales de mujeres en Argentina. Están encabezadas por verbos tales como proteger, tipificar, sancionar, prevenir, reparar, modificar, capacitar. Se trata de acciones diversas pero con una finalidad compartida: erradicar la violencia de género en todas sus formas y ámbitos para garantizar los mismos derechos y oportunidades a todas las personas. Nada más y nada menos.

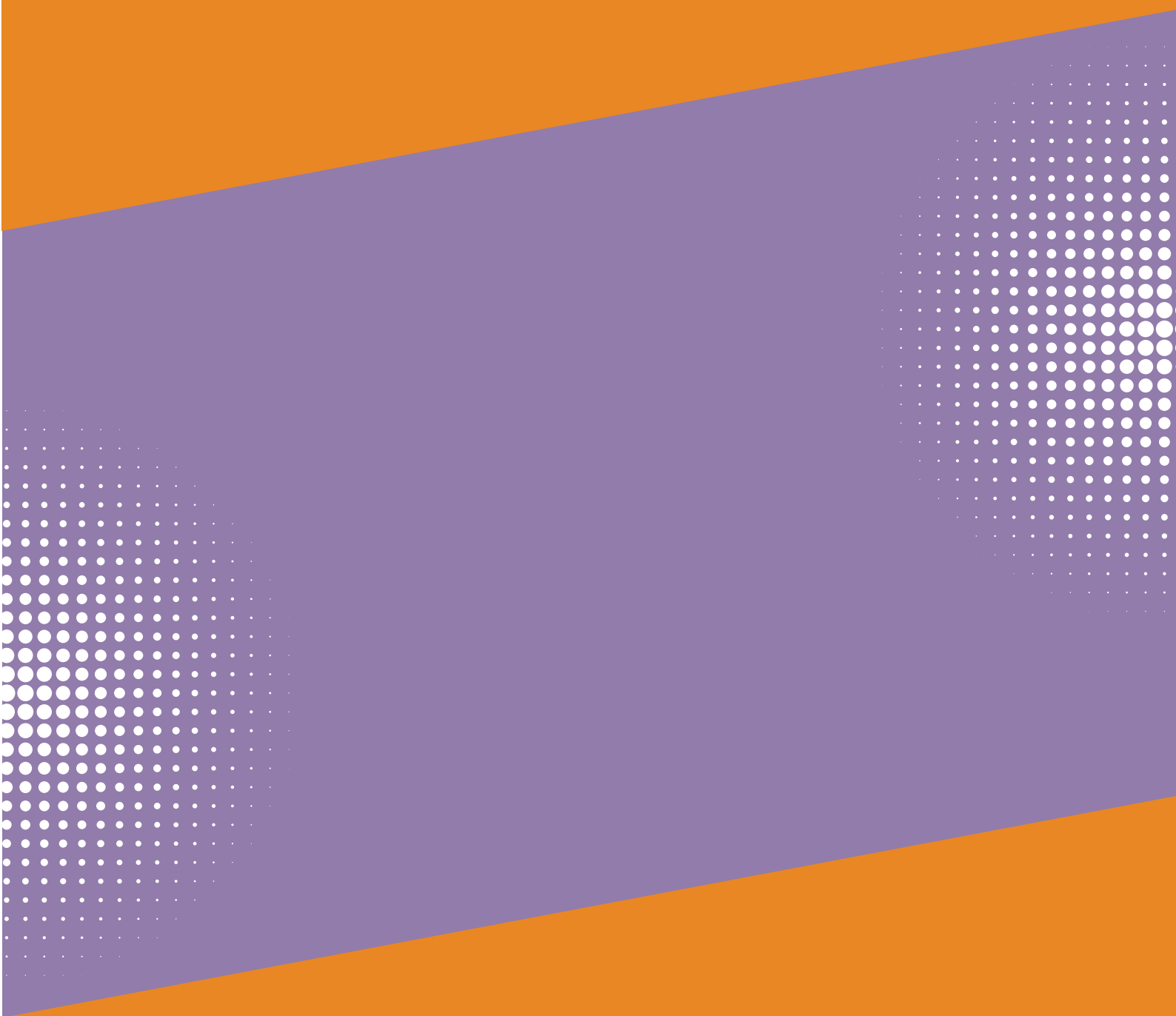
Un llamado a la acción

Sin embargo, pese a estos y otros necesarios avances, los resultados no cambian. Entre lo estipulado en las leyes y los hechos existe una distancia, profunda y dolorosa, que nos convoca a seguir trabajando por la equidad. En esa clave, durante los próximos capítulos recuperamos conceptos, ideas, recomendaciones y herramientas concretas para prevenir, mitigar y abordar las violencias y el acoso en el mundo del trabajo.

¹ A nivel nacional, existe un corpus robusto de normativa específica en la que se vela por la protección integral frente a la violencia contra las mujeres (Ley N° 26.485), tipifica el femicidio (Ley N° 26.791), sanciona el acoso sexual (Ley N° 27.352), laboral (Ratificación del Convenio 190 de OIT) y callejero (Ley N° 27.501). Además, hay normas relativas a erradicar la trata de personas (Ley N° 26.842) a garantizar el derecho de identidad de género (Ley N° 26.743) y otras, reglamentarias de leyes sobre la violencia contra las mujeres, que tienden a la creación de órganos especializados en diferentes ámbitos del Estado (Ley N° 27.210), aquellas que definen la implementación de registros de los casos de violencia (Ley N° 26.879), las que se refieren a medidas de protección (Ley N° 27.363) o reparación de las víctimas (Ley N° 27.452) y aquellas que buscan la capacitación y sensibilización para cambiar cultura (Ley N° 27.499, “Ley Micaela” y Ley N° 27.234).

Capítulo 2:

Los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo



Los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

Este capítulo se propone analizar, desde una perspectiva de género, la importancia que reviste identificar y prevenir los riesgos psicosociales laborales que pueden dañar la salud de las personas trabajadoras tanto física, social o mentalmente. Y comprender que estos riesgos afectan a los derechos fundamentales de las personas en el trabajo, por eso tienen formas de protección legal, tanto a nivel nacional como internacional para prevenirlos.

¿Qué son los riesgos psicosociales? ¿Qué implicancias tienen sobre las personas en el mundo del trabajo?

Cuando se habla de riesgos psicosociales laborales nos referimos a riesgos que derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un contexto social desfavorable y que pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos; también incluye factores existentes fuera de la organización como pueden ser las exigencias domésticas y aspectos del individuo que pueden influir en la aparición de enfermedades como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Además, los factores psicosociales del trabajo son parte de las “Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo” (CyMAT), se trata de un conjunto de variables interdependientes articuladas en tres niveles:

1. Contexto económico, político y social
2. Establecimiento de trabajo
3. Puesto de trabajo

■ **Están presentes en los espacios de trabajo de todas las ramas de actividad y afectan la salud de las personas, sus organizaciones y las economías nacionales.** Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, “los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales”.

Los sindicatos nacionales y mundiales reconocen que la violencia puede afectar en forma negativa la salud y la vida de las personas que trabajan como también el rendimiento en el trabajo. Una situación de violencia o acoso puede alterar o desequilibrar la actividad laboral de las personas, por lo que estamos hablando de un riesgo psicosocial laboral.

■ **Los riesgos psicosociales deben abordarse como un problema de las organizaciones, y no como un problema de la persona que trabaja.** Por lo tanto, se pueden gestionar como cualquier otro riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo. La violencia o el acoso en el trabajo afectan la salud de quienes las sufren. Estas situaciones pueden conducir a conflictos en el lugar de trabajo, al fracaso en la conservación del puesto y una alta rotación. Según la Conferencia Sindical Internacional (CSI) la discriminación y la violencia en el trabajo “suprimen oportunidades, desperdiciando el talento humano que se necesita para el avance económico, y acentúa las tensiones sociales y las desigualdades”. Adicionalmente, la violencia, el acoso y/o la discriminación vuelven a las personas trabajadoras más vulnerables a la explotación, la inestabilidad y el trabajo forzoso. En este contexto, el acoso y la violencia involucran, con frecuencia, un abuso de poder, poniendo en riesgo la seguridad y salud de las personas.

■ **Los riesgos psicosociales en el trabajo están vinculados al entorno laboral y a los factores humanos que pueden causar estrés, violencia y acoso en el lugar de trabajo.** Usualmente derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un contexto social desfavorable del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Al analizar las exigencias del trabajo, es importante no confundir riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva con situaciones que, aunque estimulantes y a veces desafiantes, ofrecen un entorno de trabajo en el que se respalda la persona, que recibe la formación adecuada y la motivación para desempeñar su trabajo lo mejor posible. Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico de las personas.

La Conferencia del Centenario de la OIT adoptó el [Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, y la Recomendación 206](#) que lo acompaña. Con ello, la OIT reconoció que la violencia y el acoso son amenazas importantes para la seguridad y la salud de quienes trabajan y otras personas en el mundo del trabajo y que pueden constituir una vulneración de los derechos humanos, siendo incompatibles con un trabajo seguro y decente.

A modo de repaso, los factores que pueden provocar riesgos psicosociales y otros problemas de salud en el trabajo pueden combinarse, afectando a la persona más de uno al mismo tiempo. En términos generales se pueden resumir como:



FACTORES QUE PUEDEN PROVOCAR RIESGO DE ESTRÉS

Recordá que estos factores pueden combinarse.

- **Exigencias excesivas o exposición a riesgos físicos.**
- **Falta de autocontrol/ autonomía.**
Tener un poder de decisión muy limitado sobre el modo en el que se realiza el propio trabajo.
- **Apoyo inadecuado.**
Tener un apoyo insuficiente por parte de la dirección o de pares.
- **Relaciones deficientes.**
Estar sometido/a a comportamientos inaceptables, incluyendo acoso o violencia.
- **Conflicto o falta de claridad de roles.**
No comprender los roles y responsabilidades. Exigencias contradictorias y falta de claridad en las funciones.
- **Gestión deficiente de los cambios.**
No estar implicado/a ni informado/a de los cambios organizativos. Cambio organizativo mal gestionado, inseguridad laboral.
- **Violencia por parte de terceros/as.**
Violencia verbal, psicológica o física, o la amenaza de violencia. Incluida la violencia de terceros/as.

Fuente: elaboración propia en base a Guía Factores y Riesgos Psicosociales en el trabajo, Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2022

Para más información sobre Salud y Seguridad en el Trabajo: <https://www.uocra.org/?s=SST&lang=1>

¿Cómo podemos prevenir estos riesgos en el lugar de trabajo?

Cuando una persona se encuentra en una situación de estrés, de acoso o de violencia es posible que podamos notar un cambio en la manera de actuar, de pensar y de sentir. Es importante reconocer estas señales lo antes posible, ya que, en el caso de prolongarse esta situación, podría derivar en un problema de salud físico o mental. Entre los posibles cambios y reacciones de la persona en cuestión podemos incluir:

- Emocionales
- Cognitivas
- Conductuales
- Problemas de salud física y mental

¿Cómo detectamos este efecto en las personas en el trabajo? En el cuadro siguiente, se incluyen ejemplos sobre los cambios en las formas de actuar, pensar y sentir que las víctimas de violencia pueden manifestar en el ámbito laboral.

Pistas para reconocer si se está atravesando una situación de violencia:

CAMBIOS EMOCIONALES

- Irritabilidad
- Desánimo
- Ansiedad
- Fatiga
- Relaciones problemáticas con otras personas

CAMBIOS COGNITIVOS

- Dificultades para concentrarse
- Falta de memoria
- Dificultades para aprender cosas nuevas
- Pensamiento negativo

CAMBIOS DE CONDUCTA

- Hábitos nerviosos
- Consumo problemático de sustancias
- Impuntualidad
- Se aísla de compañeros/as
- Agresividad

PROBLEMAS DE SALUD FÍSICA Y MENTAL

- Acude al trabajo aún cuando no se encuentra bien
- Aumento de ausentismo y bajas más largas y frecuentes

Fuente: elaboración propia en base a www.healthy-workplaces.eu

Para prevenir y mitigar los riesgos, incluidos los riesgos psicosociales y la violencia y el acoso en todos los entornos laborales, debemos garantizar los esfuerzos para reducir:

- La violencia de género (incluido el acoso sexual y la violencia doméstica).●
- Las desigualdades y la discriminación por motivos de género (incluida la discriminación múltiple y cruzada).

Entonces, es importante abordar este problema desde el rol de cada actor en el espacio de trabajo, los riesgos psicosociales y el estrés laboral pueden prevenirse y gestionarse de modo satisfactorio sea cual sea el tamaño o el tipo de empresa. Se pueden abordar de la misma manera que otros riesgos para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

La gestión del estrés es una obligación para quienes emplean, respaldado por los acuerdos marco de los interlocutores sociales en relación con los riesgos psicosociales laborales, incluidos el acoso y la violencia en el trabajo. Aunque sobre quienes emplean recae la responsabilidad de garantizar que los riesgos en el lugar de trabajo se evalúen y controlen adecuadamente, es fundamental la participación de representantes sindicales. Quienes trabajan y sus representantes son quienes mejor comprenden los problemas que pueden producirse en su lugar de trabajo. Su participación garantizará que las medidas adoptadas sean apropiadas y garanticen un lugar de trabajo saludable, seguro e igualitario.

Como partes de la gestión de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, podemos encontrar 3 pasos:

1 Pensar los riesgos desde una perspectiva de género

Es relevante recordar que los riesgos psicosociales en el trabajo están vinculados al entorno laboral y a los factores humanos que pueden causar estrés, violencia y acoso en el lugar de trabajo.

■ **La importancia de la prevención.** Como se describió en el capítulo anterior, el Convenio 190 garantiza un marco internacional a este problema. Más aún, la norma pone especial atención en la prevención, lo que incluye abordar los factores de riesgo subyacentes y las causas de la violencia y el acoso, en las evaluaciones de los riesgos psicosociales y la violencia por motivos de género en el lugar de trabajo.

■ **Considerar los factores de riesgo y peligros psicosociales.** Así también, la Recomendación 206 establece que, en el espacio de trabajo, se deben tener en cuenta los factores de riesgo que aumentan la probabilidad de violencia y acoso, incluidos los riesgos y peligros psicosociales que:

- Se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos;
- Implican a terceros como clientes, consumidores, proveedores de servicios, usuarios, pacientes e integrantes del público; y
- Se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que sustentan la violencia y el acoso.

■ **Garantizar la privacidad de la víctima, denunciantes y testigos.** El Convenio 190 menciona la importancia de proteger la privacidad y la confidencialidad de querellantes e informantes. Incluso, los sindicatos pueden contribuir a establecer y a aplicar vías de recurso y reparación eficaces que guardan una relación directa con el lugar de trabajo. Por ejemplo, cuando los sindicatos participan en la formulación de los procedimientos de queja y de investigación en el lugar de trabajo, estos mecanismos pueden resultar más útiles, porque quienes trabajan entienden y confían en ellos.

2 Pasando a la acción. Cómo realizar evaluaciones de riesgos integrales

Para llevar adelante acciones que permitan identificar, evaluar y reducir o erradicar la violencia y el acoso, en esta parte del capítulo se propone:

- Diseñar un programa de seguridad con la participación de quienes representan sindicalmente a las personas que trabajan.
- Constituir una mesa de trabajo institucional para hacer su seguimiento.
- Integrar la violencia y el acoso en los marcos de evaluación de riesgos existentes.
- Abordar los riesgos identificados como, por ejemplo, la violencia doméstica. Cuando exista e impacte en el lugar de trabajo es necesario elaborar un plan de seguridad a medida.
- Crear Comités Mixtos de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo.

EJERCICIO

¿Cómo lo hacemos? Aquí les dejamos cinco etapas para comenzar y una lista de preguntas para problematizar qué estamos haciendo y de qué manera. Pueden sumar esta lista sus propias preguntas:

ETAPA 1: Evaluación de riesgos existentes

- ¿En tu lugar de trabajo, existen evaluaciones de riesgos?
- En caso afirmativo,**
- ¿Se hacen de forma periódica y sostenida?
 - ¿Incluyen la violencia y el acoso?
 - ¿Abarcan los riesgos psicosociales, incluyendo factores como la organización del trabajo, la inseguridad laboral, etc.?
 - ¿Abordan la violencia y el acoso de terceros en los sectores en que esto es pertinente?
 - ¿Consideran la violencia de género y los riesgos específicos a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras y las identidades diversas?

ETAPA 2: Riesgos derivados de las condiciones de trabajo, la organización del trabajo y la gestión de personas

- ¿Se identificaron y evaluaron los riesgos de violencia y acoso?
- Algunas preguntas para comenzar a pensar pueden ser:**
- ¿Cómo son los turnos, las horas trabajadas y la forma en que se organiza el trabajo?
 - ¿Se identifica falta de control sobre el trabajo, el lugar de trabajo y los procesos de trabajo?
 - En los casos en que se trabaja en turnos de tarde/temprano, ¿hay disponibilidad de transporte público? ¿Cómo son las cuadras o zonas en las que hay que caminar hasta el transporte?
 - ¿Falta un protocolo que contenga los procedimientos de relaciones laborales adecuados? ¿Falta una política en el lugar de trabajo y de procedimientos de denuncia en los que se pueda confiar?

ETAPA 3: Riesgos procedentes de terceros /clientes y miembros del público.

- ¿Se evalúan los riesgos teniendo en cuenta su impacto en las personas trabajadoras?
- Algunas preguntas para comenzar a pensar pueden ser:**
- ¿Se dan situaciones laborales en las que el cliente o la clienta tiene acceso físico a las personas que trabajan? (por ejemplo, sanidad, quien conduce un colectivo, taxi o remise, una oficina de atención al público o una oficina de atención al cliente).
 - ¿La persona se encuentra expuesta a un entorno de trabajo hostil? (por ejemplo, cuando los clientes y las clientas están bajo una situación de estrés, en estado de embriaguez y agresivos).
 - ¿Existen sistemas (¿son eficaces estos sistemas?) para hacer frente a la violencia y el acoso procedentes de terceros para presentar denuncias, responder a las mismas y aprender de los casos?
 - ¿Hay suficiente formación / orientación para hacer frente a los posibles incidentes de violencia y acoso? (por ejemplo, tratar con clientes violentos, lugares o situaciones de alto riesgo).

ETAPA 4:

Riesgos relacionados con la discriminación, las desigualdades de género, el abuso de poder y las normas sociales

- ¿Se evalúan los riesgos de violencia y acoso teniendo en cuenta su impacto en las personas trabajadoras?
- ¿Existe discriminación, incluida la discriminación múltiple? (por ejemplo, por motivos de género, orientación sexual, identidad de género, raza, religión, edad).
- ¿Existen riesgos para la salud reproductiva y sexual de la mujer? (por ejemplo, la provisión de aseos e instalaciones para mujeres, falta de seguridad en el empleo después de la baja por maternidad).
- ¿Es el lugar de trabajo dominado por varones y falta de diversidad y/o equilibrio de género en el lugar de trabajo?
- ¿Es bajo el número de mujeres que ocupan cargos de responsabilidad y liderazgo?
- ¿Se ha creado una cultura laboral que devalúa y menosprecia a las mujeres u otros grupos que no se ajustan a las normas sociales de la masculinidad hegemónica?

ETAPA 5:

Mitigación de riesgos y planes de prevención

- Evaluar las deficiencias de las medidas de mitigación y los planes de prevención existentes para hacer frente a los riesgos psicosociales de la violencia y el acoso, la violencia y el acoso por parte de terceros y la violencia de género.
- Si se detectan espacios de riesgo, sugerir formas de abordarlos y hacer recomendaciones para abordar esos riesgos en los planes de prevención futuros.

Por ejemplo,

- Sistemas de alarma y seguridad para ayudar a personas que trabajan aisladas cuando se encuentren en situaciones que podrían ser peligrosas (trabajo nocturno, jornadas con rotación de horarios, lugares alejados y de difícil acceso, por ejemplo); planificación de la seguridad, formación en materia de respuesta a incidentes y concienciación de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo enfoques que tengan en cuenta las cuestiones de género.
- Consultar con trabajadores y trabajadoras, y asegurarse de que las mujeres tengan voz para plantear sus preocupaciones.
- Establecimiento de sistemas de denuncia eficaces y fiables.

Fuente: elaboración propia en base a "Riesgos psicosociales, violencia, acoso y condiciones de trabajo: algunas reflexiones desde el acoso moral en las instituciones" (ppt Pillinger, Rodríguez, García, 2020).

3

Abordar la violencia doméstica en la evaluación de riesgo

Ya se dijo que la violencia doméstica repercute en los espacios de trabajo. Por eso, es importante hacer una evaluación de riesgo que considere este tipo de violencia a la hora de tomar decisiones para prevenir los riesgos psicosociales y mitigar su impacto. **Las evaluaciones de los riesgos de violencia doméstica son una base importante para los planes de seguridad en el lugar de trabajo.**

Para comprender más sobre la violencia por motivos de género, a continuación se incluyen los cuadros de tipos y modalidades de violencia que describe la Ley 26.485 que refiere a la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

TIPOS DE VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO

Cada tipo de violencia refiere al aspecto de la vida en el cual se produce algún daño o perjuicio, es decir, a la dimensión de la vida que se ve afectada. Se clasifica en:

 Ley 26.485	PSICOLÓGICA - Burlas, humillaciones, hostigamientos, celos, control, aislamiento, amenazas, manipulación. - Cuestiona y minimiza tus ideas y sentimientos. - Te hace sentir culpable por todo y dudás de tus capacidades, de quién sos. Grita e insulta.	FÍSICA Te zamarrea, muerde, tira del pelo, empuja, pellizca, aprieta fuertemente alguna parte de tu cuerpo, te ahorca, golpea, pateo o te viola.
		ECONÓMICA Y PATRIMONIAL - No te deja trabajar o sí, pero maneja tu sueldo, controla tus gastos... hace que debas pedirle permiso y dinero. - No sabés cuánto gana porque lo oculta o esconde bienes. - No cumple con la cuota alimentaria de sus hijos e hijas. - Usa el dinero para controlarte y que “no puedas dejarlo”.
SEXUAL - Te presiona u obliga a prácticas que no te gustan. - Se niega a usar preservativos o prohíbe que te cuides. - Desestima tu deseo o tu voluntad. - Te acosa o amenaza sexualmente. - Te fuerza a prostituirte. - Te viola.	POLÍTICA La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.	SIMBÓLICA - Mensajes, discursos, gestos y acciones que refuerzan, legitiman y naturalizan las violencias, para que sean aceptadas y pasen desapercibidas. Ej.: chistes sexistas, racistas, LGTBI odiantes, refranes, cuentos, películas, periodistas sin perspectivas de género, publicidades. - Sostiene y normaliza las asimetrías producidas por los roles y estereotipos de género y los mandatos. Ej.: “las tareas del hogar son responsabilidad femenina”. ¡No! Son responsabilidad compartida.

Fuente: elaboración propia en base a marco legal vigente en Argentina.

La Ley 26.485 hoy reconoce 6 tipos (física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica y política) y 8 modalidades de violencias (doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, en el espacio público y público-política) <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155/actualizacion>

MODALIDADES

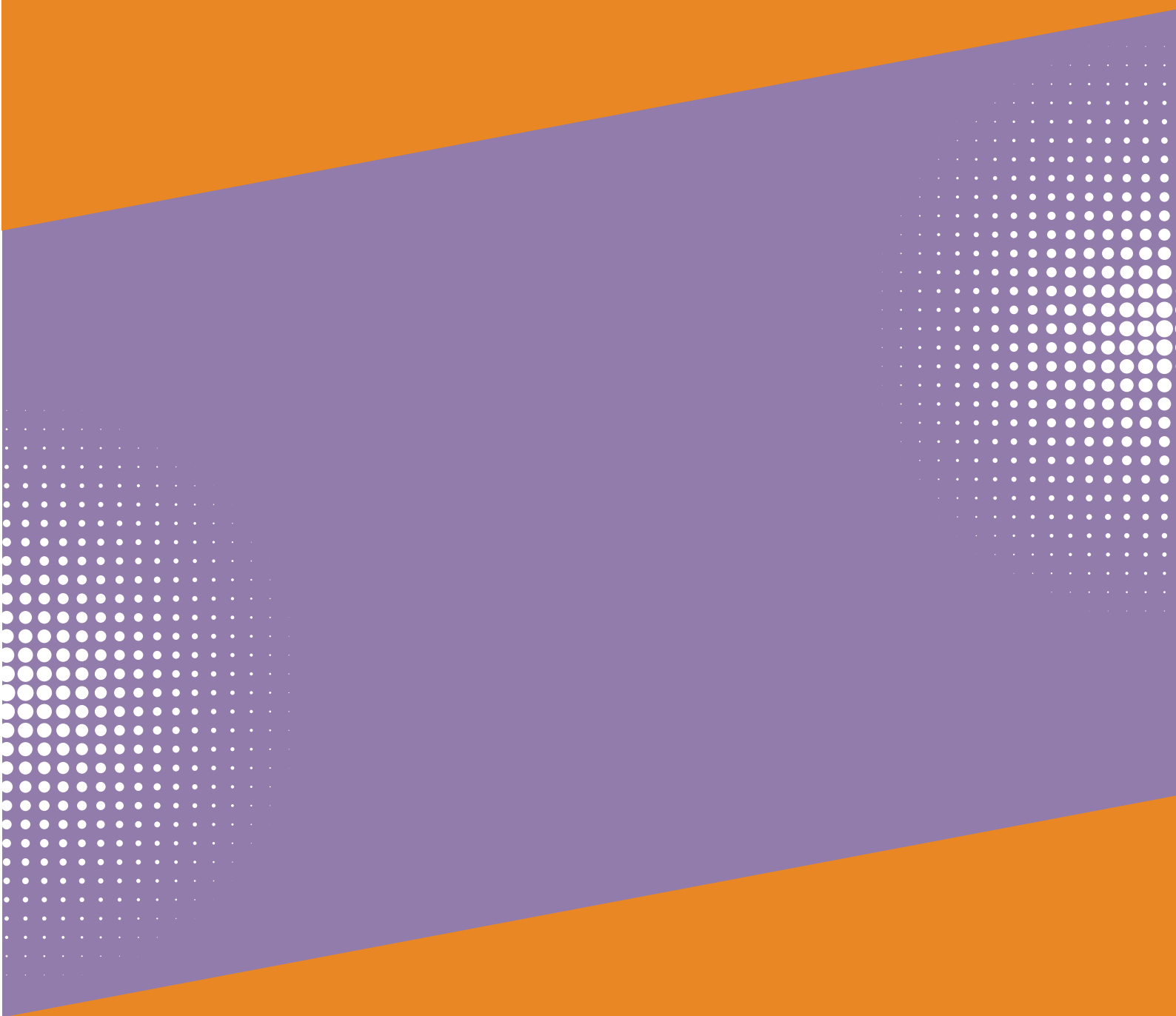
Son las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

Ley 26.485	LABORAL	VIOLENCIA DOMÉSTICA
MEDIÁTICA • Difunde fotos o videos íntimos en redes o medios de comunicación. • Difusión de mensajes estereotipados que promuevan explotación, difamación y humillación.	• Si tus jefes o compañeros te hostigan, burlan, humillan, ignoran o discriminan. • Te acosan sexualmente • Niegan posibilidades de acceso o mejoras, alegando posibilidad de embarazo, cuidado y crianza de hijos, etc. • Brecha salarial. • Piso engomado y techo de cristal.	Es ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, pareja o ex pareja (no siendo requisito la convivencia), independientemente del espacio físico donde ésta 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.
VIOLENCIA PÚBLICA-POLÍTICA		ACOSO CALLEJERO
Es la que, por razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la representación política de las mujeres, y/o desalentando el ejercicio político de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros.		OBSTÉTRICA MÉDICA
		• Violencia en espacios públicos ejercida por una o más personas que dañe la integridad, dignidad, libertad, libre circulación o permanencia, o generación de ambiente hostil u ofensivo. • Conductas o expresiones verbales o no verbales con connotación sexual. • En medios de transporte, centros comerciales, vía pública, etc.
		• Te niegan información o la realización de ciertos procedimientos médicos. • Te medican en exceso o de modo insuficiente o negando tu elección “medicación cero”. • Maltrato físico y psicológico. Se burlan de tu dolor, minimizan tus miedos. • No respetan tus deseos o decisiones.
		INSTITUCIONAL
		VIOLENCIA CONTRA LA LIBERTAD REPRODUCTIVA
		• Impiden o retrasan el acceso a políticas públicas y derechos, que te liberen de los distintos tipos de violencia.
		Es la que vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos.

Fuente: elaboración propia en base a marco legal vigente en Argentina.

Capítulo 3:

Desafíos y propuestas



Capítulo 3:

Desafíos y propuestas

Este capítulo se propone tratar, en una primera parte, el rol de los protocolos para prevenir y contener situaciones de violencia de género. Luego, se identifican y analizan las problemáticas que profundizan la situación de desventaja de las mujeres y de las identidades diversas en el mercado del trabajo. Por ejemplo, las brechas salariales que limitan la autonomía económica y la pobreza de tiempo como consecuencia de las tareas de cuidado, aspectos que obstaculizan la plena igualdad de oportunidades entre géneros.

El rol de los protocolos

¿Para qué sirven los protocolos?

Los protocolos tienen por objeto promover ámbitos laborales libres de violencias, acoso y discriminaciones por motivos de género mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje para las personas que se desempeñan dentro de las organizaciones.

Un protocolo es una herramienta que estandariza procedimientos de actuación frente a una situación específica en un ámbito determinado.

Conforme a los marcos legales vigentes, define cómo abordar las situaciones, cuáles son las sanciones aplicables y qué medidas cautelares tomar para evitar o reducir daños. La adopción de protocolos sobre la violencia de género es una medida preventiva que tiene dos efectos concretos: genera un espacio de contención, abordaje y orientación para las mujeres y otras identidades afectadas; y envía un mensaje claro a toda la organización de que tales conductas no son toleradas.

Organizaciones sindicales

Los sindicatos cumplen un rol social y cultural incuestionable en la vida de la sociedad, por eso son parte esencial de la lucha contra todo tipo de violencia.

¿Por qué un protocolo?

El objetivo de un protocolo es brindar a las instituciones y quienes las conforman un procedimiento claro para la prevención, actuación y adecuado acceso a los mecanismos de denuncia de las personas en situación de violencia, con el fin último de preservar sus derechos, su integridad y su vida.

¿Para quién un protocolo?

Estas recomendaciones se orientan a todas las organizaciones sindicales y de la sociedad civil que estén dispuestas a tomar medidas claras y urgentes para el tratamiento de situaciones de violencia de género en el ámbito doméstico, laboral y/o institucional.

¿Cómo se desarrolla un protocolo?

Un protocolo es el resultado de un proceso de sensibilización, capacitación y experiencias, consensuada en la mesa de trabajo, donde se incluyen representantes de las personas que trabajan, para el manejo de situaciones de violencia de género. Se trata de familiarizarse con la problemática de la violencia de género para adecuar la herramienta de intervención a la institución. Es necesario, entonces, que tenga un carácter flexible, adaptado a la realidad concreta de la organización, dentro del marco legal vigente. Es fundamental que los protocolos tengan en cuenta y respeten determinados principios que hacen a la consideración de la víctima y al respeto de los Derechos Humanos.

Podemos establecer los siguientes principios marco para la elaboración de un protocolo:

- Escucha activa por parte de quien recibe las consultas
- Confidencialidad y respeto
- Evitar la revictimización
- Contención y orientación
- Acceso a la información

Nota: Es importante señalar que los mismos deben realizarse conforme las normas de negociación colectiva y los convenios colectivos de trabajo vigentes de las diferentes organizaciones sindicales.

¿Qué debe incluir un protocolo?:

- Dónde se va a aplicar
- Quiénes serán las personas destinatarias y quienes las responsables de su aplicación
- Situaciones comprendidas
- Qué se busca con la elaboración del protocolo (objetivos)
- Medidas preventivas y de protección
- Los principios y valores que van a regirlo
- Procedimiento a aplicar

Buenas Prácticas

Es fundamental que la perspectiva de género sea transversal a la vida institucional y no solo tarea de un área. Las prácticas tendientes a fortalecer este objetivo son muchas y variadas según la realidad de cada institución. Algunos ejemplos pueden ser: dictado de talleres de sensibilización, debate y discusión de temáticas referidas a los géneros y las sexualidades; elaboración y entrega de folletería informativa; campañas de prevención y concientización en redes sociales; visibilizar la problemática, los reclamos y la agenda de género.

Superar la desigualdad

■ **Género y pobreza.** Tradicionalmente, las mujeres y las identidades diversas no han participado en el ámbito laboral y económico del mismo modo que lo han hecho los varones, sino que por el contrario, se observa que a lo largo de la historia se han reproducido y perpetuado determinados rasgos en relación con la situación de los diferentes géneros que producen diferencias laborales importantes. Esta división del trabajo, al asignar a las mujeres el espacio doméstico, determina la “desigualdad en las oportunidades que ellas tienen como género para acceder a los recursos materiales y sociales (propiedad de capital productivo, trabajo remunerado, educación y capacitación), así como a participar en la toma de las principales decisiones políticas, económicas y sociales” (CEPAL, 2004).

En este sentido, el citado estudio sostiene que este menor acceso de las mujeres a los recursos, debido a los espacios limitados que se les asignan por la división sexual del trabajo y por las jerarquías sociales que se construyen sobre la base de esta división, determinan una situación de privación en diferentes ámbitos sociales, fundamentalmente en tres sistemas estrechamente vinculados, a saber: el mercado de trabajo, el sistema de protección social y los hogares.

En este contexto hay 3 aspectos que condicionan esta situación de desventaja de las mujeres en el mercado del trabajo, que son:

- La autonomía económica.
- La violencia de género.
- Pobreza de tiempo (uso del tiempo / economía de los cuidados).

■ **Autonomía económica:** Significa contar y disponer de ingresos propios para satisfacer las propias necesidades con libertad. En este sentido, la desigualdad de oportunidades y los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres y las identidades diversas para acceder al trabajo remunerado dificulta su posibilidad de alcanzar la autonomía económica.

■ **Violencia de género:** La violencia debe ser incorporada para analizar la desigualdad porque es un aspecto que vulnera la autonomía individual, condiciona la libertad y tiene sus consecuencias en la esfera laboral de la persona. Además, quienes sufren violencia doméstica tienen índices más altos de ausentismo y tienen más probabilidades de ser despedidas o de abandonar sus trabajos.

■ **Pobreza de tiempo:** La mayoría de los estudios coinciden en que las mujeres e identidades feminizadas destinan más tiempo que los varones a las actividades no remuneradas lo que, en algunos casos, se traduce en doble y triple jornada de trabajo, si tienen una tarea remunerada o bien, limitan la posibilidad de tenerla por falta de tiempo.

■ **La división sexual del trabajo.** La división sexual del trabajo establece una serie de roles y mandatos sociales, políticos y económicos para varones y otros para mujeres. Como resultado, se otorga a los varones la responsabilidad de ser los proveedores económicos de su grupo familiar, mientras que a las mujeres e identidades feminizadas se les adjudica la responsabilidad sobre el cuidado. Este engranaje de desigualdad se completa cuando además, las tareas que realizan los hombres se sobrevaloran en términos sociales y económicos, y se desvalorizan las que realizan las mujeres (OIT, 2019). Es necesario identificar estas dinámicas para descubrir las desigualdades existentes, así como las estrategias que se utilizan para naturalizarlas, como cuando no se permite que una mujer realice trabajos que son reservados para los varones.

Los trabajos informales “tienen brechas salariales mucho más altas que los puestos de trabajo en blanco; además de una mayor inestabilidad laboral, tampoco hay garantías sobre el cumplimiento de los derechos laborales básicos como las licencias por maternidad o cobertura de salud” (D’Alessandro, 2016, pág. 29).

Mercedes D’Alessandro² sostiene que en cuanto a la brecha salarial de género “los países que más avanzaron en esta agenda lo hicieron a partir de políticas orientadas específicamente a cerrar las distintas brechas de género.” Y señala que “es necesario estimular el pago igualitario, combatir los estereotipos y roles tradicionales, incentivar a las mujeres en sus aspiraciones, contribuir con sistemas de cuidado que permitan una mejor asignación del trabajo doméstico, entre tantas otras” (D’Alessandro, 2016, pág. 46).

El Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT establece claramente que si dos personas realizan un trabajo de igual valor tienen derecho a percibir el mismo ingreso, sin discriminación por género. La Agenda 2030 de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible incorpora ese mismo principio en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 8) sobre crecimiento inclusivo y empleo, en la meta 8.5: “Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”. En efecto, es fundamental impulsar la creación de legislación moderna que promueva la igualdad salarial de la norma a la práctica.

■ **La importancia del diálogo tripartito.** En atención a las problemáticas analizadas en esta guía, el diálogo y el compromiso de los tres sectores (Estado, sector empleador y sector trabajador) son fundamentales para lograr avanzar hacia un mundo del trabajo más igualitario, justo y equitativo.

Frente a ello, resulta interesante tener en cuenta lo que expresa Mercedes D’Alessandro cuando dice que: “Las negociaciones colectivas de salarios y condiciones de empleo apuntan a garantizar la igualdad, canalizadas a través de sindicatos y asociaciones de trabajadores, son otra forma de dar respuestas a estas demandas, sobre todo para las trabajadoras más desprotegidas o de menores ingresos” (D’Alessandro, 2016, pág. 47).

² Dra. en Economía. Ex directora de Nacional de Economía, Igualdad y Género en el Ministerio de Economía de la República Argentina.

Además, es importante incorporar la idea de responsabilidad social en el derecho al trabajo que se traduciría en el compromiso que asumen los sectores que llevan adelante las relaciones laborales para manejarse con respeto, con equidad y en beneficio de la sociedad a la cual pertenecen. Esto se traduce en no afectar, en el marco de la actividad laboral, a integrantes de un grupo social determinado. Por ejemplo, discriminar sobre la base de estereotipos de género a mujeres y diversidades.

■ **La igualdad de oportunidades para la incorporación de mujeres y diversidades.** Las desigualdades de género constituyen en la actualidad una de las principales formas de desigualdad. Son una constante en los debates sobre desigualdad, siguen estando omnipresentes en todos los aspectos de la vida social y económica y afectan a todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo. Suelen tener su origen en la discriminación y en estereotipos muy arraigados sobre el papel de la mujer en la sociedad, el valor de su trabajo y su posición en el mercado de trabajo (OIT, 2021).

La eliminación de la discriminación en los lugares de trabajo es estratégica para combatir la discriminación en cualquier lugar ayudando a superar prejuicios y estereotipos. La igualdad en el empleo es importante para la libertad, dignidad y el bienestar de las personas. La persistencia de estereotipos provoca consecuencias negativas en el ámbito de la instrucción y la formación profesional, que perpetúan las desigualdades de una generación a otra (Revista Internacional del Trabajo, 1997).

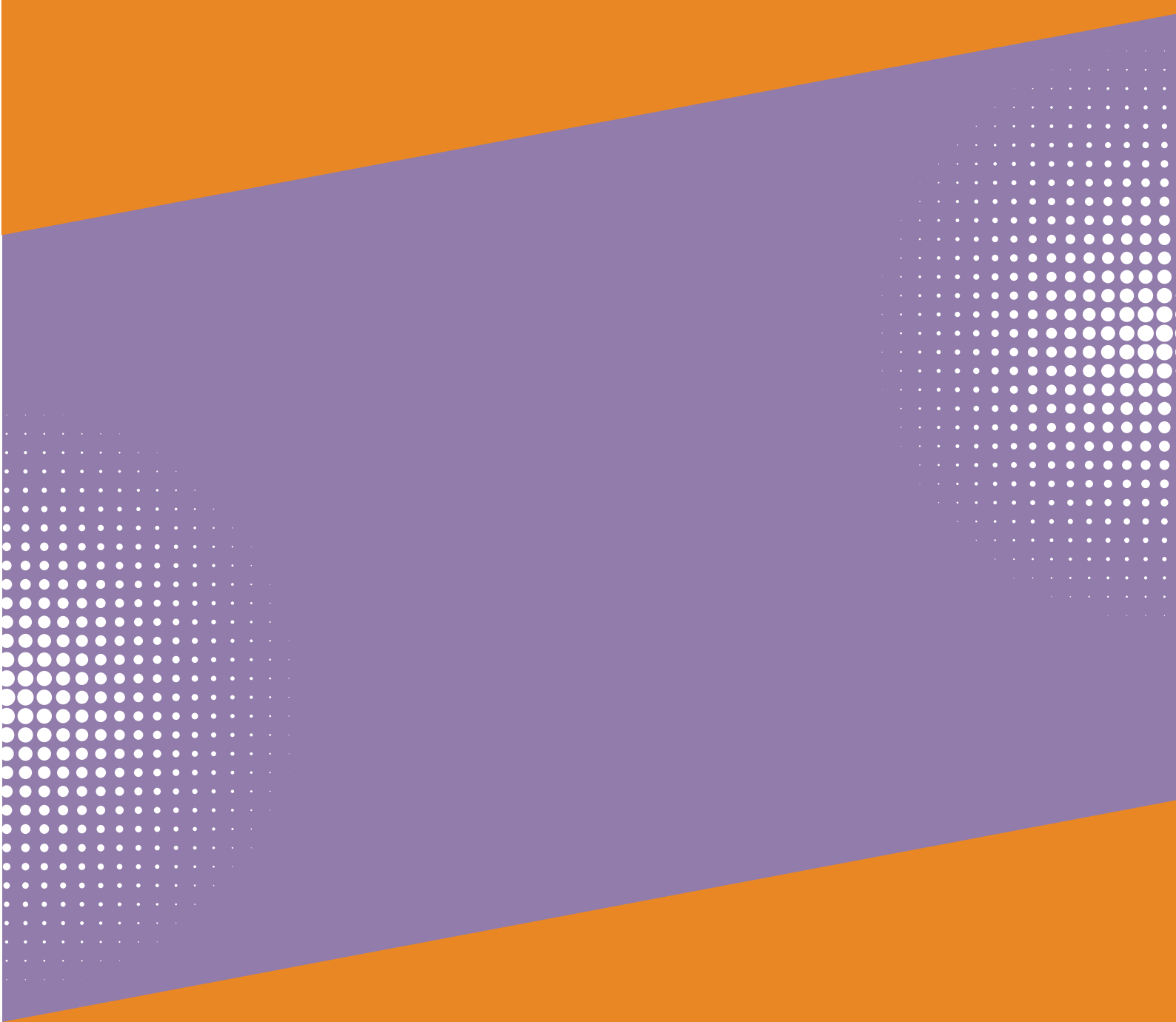
En la práctica, la igualdad de oportunidades y la igualdad de ingresos están a menudo correlacionadas. Esto significa que, con frecuencia, los países con mayor desigualdad de ingresos suelen ser también países con escasa movilidad social intergeneracional y en los que las ventajas y desventajas económicas intergeneracionales son más pronunciadas. Esto parece indicar que la desigualdad de ingresos y la desigualdad de oportunidades podrían tener causas fundamentales similares que convendría tener en cuenta en las discusiones en materia de políticas (OIT, 2021).

¿Cómo promover la igualdad de géneros en el mundo del trabajo?

- Desarrollar **planes, programas de capacitación y procesos** que promuevan la igualdad de oportunidades dentro de las organizaciones.
- Promover la **igualdad de remuneración** por tareas de igual valor sin distinción de géneros.
- Impulsar políticas y acciones que establezcan una **distribución equilibrada de las responsabilidades familiares** (economía de cuidado).
- Fomentar **iniciativas legislativas y convenios colectivos de trabajo** que fomenten la igualdad de oportunidades en el mundo laboral.
- Elaborar **protocolos** para la contención y acompañamiento ante situaciones de violencia y/o acoso en el trabajo.

Capítulo 4:

Información para la acción



Capítulo 4:

Información para la acción

El objetivo de este capítulo es acercar herramientas concretas, estrategias para la acción, recursos y recomendaciones destinados a delegados/as para que puedan prevenir, acompañar y contener situaciones de violencia en el mundo del trabajo, así como también las que se desarrollan en el ámbito familiar.

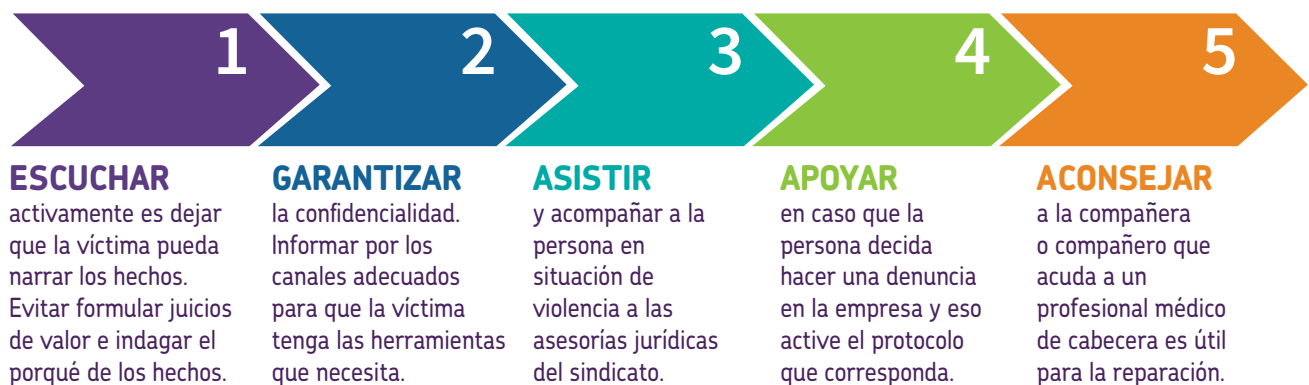
Para ello, hay una ficha que sugiere preguntas facilitadoras tendientes a detectar situaciones de violencia; recomendaciones sobre qué evitar hacer frente a una situación de violencia; y, por último, un recursero con los distintos canales disponibles para que la víctima pueda realizar consultas y recibir asesoramiento.

¿Cuál es el rol de los representantes sindicales?

La actuación de representantes sindicales ante el acoso y/o violencia, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género. A continuación se detallan diferentes actuaciones que pueden llevar a cabo quienes son representantes gremiales en el caso que una compañera o compañero sufra acoso o violencia por razón de género solicite su intervención:

- **Escuchar a la víctima.** Se trata de dejar que la persona pueda narrar los hechos. Evitar formular juicios de valor durante el relato y tampoco indagar por el porqué: esto puede poner en cuestionamiento las acciones o reacciones de quien fue víctima. Además, intentar conocer las motivaciones de quien haya agredido puede rozar con la justificación.
- **Garantizar la confidencialidad.** Mantener la confidencialidad no significa guardarlo como un secreto sino informar por los canales adecuados para poder dar a la persona en situación de violencia las herramientas que necesita.
- **Acompañar a la persona a las asesorías jurídicas del sindicato,** donde en función de los hechos en su conjunto recibirá información oportuna acerca de las diferentes acciones a realizar, y elegir el proceso que desee llevar a cabo.
- **Apoyar en caso que la persona decida presentar una denuncia en la empresa** y se active el protocolo que corresponda. Así, una comisión experta realizará la investigación pertinente y se aplicarán las medidas necesarias para poner fin a esta situación.
- **Aconsejar a la compañera o compañero que acuda a un profesional médico de cabecera** cuando acontecen los hechos sirve, por un lado, favorecer el acceso a la atención de la salud física o psíquica, en tanto primera acción de reparación y por otro, para justificar las posibles ausencias al trabajo como consecuencia de haber sufrido acoso.

¿Qué podemos hacer como representantes sindicales?



Fuente: elaboración propia.

FICHA DE PREGUNTAS FACILITADORAS

En este recuadro encontrarás una serie de recomendaciones y preguntas que pueden ayudarte a organizar y comenzar una conversación con una persona que sufre una situación de violencia. Es solo una guía, puede modificarse o ajustarse de acuerdo al espacio físico, el contexto y las posibilidades de cada situación en particular.

Al momento de tener la conversación con la persona que sufre una situación de violencia, es importante:

- Espacio seguro. Conversar con la persona en un lugar tranquilo, a solas y asegurar la confidencialidad de la reunión.
- Escuchar sin apuro. Tomarse el tiempo que la conversación requiera.
- Observar las actitudes y el estado emocional de la otra persona.
- Promover que hable de sus sentimientos, prestar atención sin valorar, opinar ni juzgar.
- Mostrar empatía. No cuestionar el relato y las emociones asociadas de la persona.
- Generar buen clima para la escucha. Es posible abrir la conversación con preguntas guía que vayan de lo general a lo particular. Debajo, un listado con algunos interrogantes que pueden servir para conocer la situación que la persona atraviesa y poder brindarle un apoyo y acompañamiento apropiado.

Algunas preguntas para comenzar:

- ¿Cómo estás? ¿Cómo van las cosas en tu casa/trabajo?
- ¿Cómo son las relaciones con tu pareja/ hijos e hijas/ jefes/ compañeros o compañeras de trabajo? ¿Cómo resuelven sus diferencias?
- ¿Cómo sentís que te tratan?
- ¿Estás teniendo problemas con tu pareja/ hijos e hijas/ jefes/ compañeros o compañeras de trabajo?
- ¿Sufriste alguna vez insultos, humillaciones, agresiones?
- ¿Sufriste violencia física o algún tipo de agresión?
- ¿Sentís miedo?
- ¿Alguien más sabe la situación por la que estás pasando?
- ¿Crees que podés contárselo a algún familiar o amigo/a?
- ¿Crees que podemos conversar en la seccional/gremio?

Qué no hacer frente a una situación de la violencia de género

- 1 Minimizar.** Considerar que se trata de un problema personal y familiar y como tal no puede o no debe abordarse desde el lugar de trabajo. Dejar pasar el problema, suponiendo que se resolverá solo.
- 2 Considerar que no es responsabilidad mía.** Pensar que no se trata de una responsabilidad del delegado o la delegada y por lo tanto no hay nada que pueda hacerse.
- 3 Justificar la violencia.** Suponer la situación como normal, como posible o como justificable. Dar explicación a la actitud del agresor frente a la persona afectada. La violencia nunca es justificable ni tolerable en cualquier situación.
- 4 Infravalorar el riesgo.** No hacer una clara valoración del riesgo por las actitudes de quien agrede y por la manifestación de miedos e inseguridades de la persona. Hay que asegurar la protección de la persona y establecer un clima de confianza en todo momento.
- 5 Tener una actitud paternalista.** Decirle a la persona lo que tiene que hacer para solucionar esta situación. Los casos de violencia precisan una valoración detallada de la situación que exige acompañamiento para que la persona pueda elegir y tomar sus decisiones a partir de información y recursos. Es necesario respetar hasta dónde quiere (o puede) hacer.

6

No valorar a los hijos e hijas como víctimas de la violencia. Las situaciones de violencia doméstica afectan también a las infancias del entorno familiar.

7

No registrar la necesidad de apoyo. No registrar ni comunicar esta situación colabora con la invisibilización del problema y hace que no quede constancia para asegurar el seguimiento y prevenir situaciones de mayor riesgo. Informar al área correspondiente de esta situación para que la persona cuente con la asesoría y el apoyo correspondientes.

De la teoría a la realidad: ¿Qué pasa en las organizaciones?

■ **La violencia y el acoso están naturalizados en el ambiente laboral.** Esto ocasiona que las víctimas ni siquiera contemplen que lo que les sucede puede ser motivo de denuncia. Existen determinadas actitudes (como chistes y comentarios de contenido sexual), formulados de forma consciente o inconsciente, que resultan molestos u ofensivos para las personas. Sin embargo, no se actúa ni se reacciona porque: “Siempre fue así”, “Mis compañeros son todos varones, es obvio que algo me van a decir si voy vestida de tal o cual forma”. No actuar ante este tipo de comentarios incide en la generación de un mal ambiente de trabajo y en la relación entre colegas. Es importante reflexionar, sensibilizar, identificar estas microagresiones y convocar a la acción también a espectadores para romper con el silencio y la complicidad.

■ **Las mujeres víctimas de acoso tienden a no denunciar.** Esta actitud está motivada por el miedo a posibles represalias, la posibilidad de perder el empleo, la falta de credibilidad ante las instancias en las que se formule la denuncia o queja, tanto en la organización como ante organismos estatales. O bien, por miedo a que la noticia trascienda y se conozca en el ámbito laboral. Lo cierto es que son pocas las organizaciones que tienen códigos de conducta, pautas de convivencia o protocolos que actúen como medidas preventivas destinadas a detectar, acompañar y erradicar este tipo de acciones.

■ **¿Cómo afronta los procesos de denuncia mi organización?** Se vuelve necesario reflexionar sobre cómo afronta los procesos de denuncia la propia organización. En este contexto, es muy importante desarrollar una actitud considerada y prioritaria hacia la opinión y los sentimientos de la víctima de violencia. Además, es fundamental el compromiso y el trabajo de las/los mandos medios o referentes de cada área de la organización para que las situaciones de violencia no se repliquen. Para ello, la formación y la sensibilización continua son centrales para la prevención, así como también las diferentes herramientas que se encuentran en esta guía.

Tema interseccional: Economía y Cuidados

La importancia del cuidado en la agenda sindical

Miradas desde el mundo del trabajo

A lo largo de esta publicación se analizaron problemáticas actuales del mundo del trabajo con relación a la violencia, al uso del tiempo y a las brechas salariales y una de las reflexiones al respecto es que estas problemáticas están atravesadas por la Economía y los Cuidados. La injusta organización social de los cuidados responsabiliza exclusivamente a las mujeres de las tareas domésticas y reproductivas. Estos mecanismos impiden que las mujeres puedan trabajar jornadas completas, o permanecer de forma ininterrumpida en el mercado de trabajo para acceder a pluses salariales o a las oportunidades de crecimiento.

Según el Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL, en todos los países de la Región para los cuales hay datos disponibles, el tiempo de trabajo no remunerado de las mujeres es mucho mayor que el tiempo que dedican los hombres a estas mismas actividades. En este sentido, de acuerdo a lo que detalla un informe de las Naciones Unidas, la participación en las tareas del hogar de las mujeres es de un 76% del tiempo mientras los varones destinan el 24% a las mismas (D'Alessandro, 2016).

Uno de los factores que ha influido en la perpetuación de la división de tareas entre varones y mujeres fue la propia concepción del “trabajo” como actividad remunerada realizada fuera del hogar, en contraposición a las actividades domésticas no remuneradas que han quedado desvalorizadas y relegadas a un plano inferior. Este hecho ocasionó la asociación directa entre el trabajo realizado por las mujeres con actividades de poco valor y poco reconocimiento social, percepción que se trasladó también al mercado de trabajo y que provocó que las mujeres ocupen determinados empleos específicos, generalmente peor remunerados y en categorías inferiores a los realizados por los hombres.

En este sentido, es importante señalar que existe una coincidencia respecto de la importancia de valorar y visibilizar el trabajo no remunerado y de cuidados que realizan principalmente las mujeres. Durante estos últimos años, varios países realizan encuestas de uso del tiempo, implementan políticas de corresponsabilidad y, en algunos casos, como Uruguay, cuentan con un sistema nacional de cuidados.

Acciones directas de cuidado:

- **Reglamentar las condiciones de las reuniones sindicales.** Que sean en condiciones compatibles con las responsabilidades de cuidado a fin de que quienes están a cargo del cuidado de niños/as, ancianos/as, personas con discapacidad, que en general son las mujeres, puedan participar plenamente de las mismas.
- **Fomentar la demanda de licencias por paternidad más amplias para varones o personas no gestantes y ampliar las licencias por nacimiento de las mujeres,** a fin de que los varones puedan participar en las tareas de cuidado y al mismo tiempo comenzar a transformar los roles de género.
- **Generar programas de incentivos para que los trabajadores varones realicen tareas de cuidado de sus hijos.** Por ejemplo: que sea obligatorio que los varones pidan permiso para participar en al menos uno de los controles pediátricos de sus hijos/as y/o reuniones escolares.
- **Ampliación de espacios de educación y cuidado infantil,** tanto exclusivos del ámbito sindical como mixtos, para hijos e hijas de trabajadores independientemente del género.
- **Impulsar la incorporación de licencias de cuidado** más allá del postparto como licencias por adaptación escolar, reuniones escolares o controles médicos, entre otras.
- **Impulsar licencias que contemplen nacimientos o adopción múltiple y casos particulares como embarazos de alto riesgo o nacimientos pre-término.** Adecuar las licencias a familias diversas, incorporando normas adecuadas al reconocimiento de matrimonio igualitario, y equiparar las licencias de maternidad y paternidad biológica con la adoptiva, incorporando además licencias específicas para los procesos y trámites de adopción.
- **Creación de lactarios y espacios de alimentación en los ámbitos laborales,** que resulten espacios cómodos e higiénicos para alimentar a los/as hijos/as pequeños/as así como para extraer y conservar la leche materna.
- **Ampliación de los descansos por lactancia y modificación del concepto por alimentación,** de modo de ampliar su acceso a progenitores/as no gestantes.
- **Impulsar el reconocimiento del período de licencia de maternidad** y la excedencia para el cómputo de antigüedad laboral en el lugar de empleo.
- **Promover un debate legislativo en torno al reconocimiento del período de maternidad** y excedencia como tiempo de servicio para el cálculo del haber jubilatorio en la seguridad social.
- **Acciones de sensibilización** (indirectas de cuidado). Realizar talleres de concientización y sensibilización sobre el problema del cuidado, así como de otros temas que afectan a la equidad de género en el mercado laboral (por ejemplo, violencia de género, tipos de acoso laboral, etc.), con el fin de ayudar a visibilizar el problema y seguir construyendo alternativas de manera conjunta.
- **Generar información estadística al interior de las organizaciones sindicales** a fin de conocer la realidad de las personas trabajadoras en materia de responsabilidades de cuidado, carga horaria laboral, diferencias salariales y jerarquía ocupacional por géneros. Este tipo de información permitiría tener evidencia de los patrones de participación laboral de varones y mujeres del sector ocupacional.
- **Promover la importancia de alcanzar la paridad sindical** y fomentar la participación de trabajadoras/es jóvenes en los sindicatos, cuestiones que permitirían ampliar la gama de demandas gremiales.

Fuente: “Fortaleciendo la agenda sindical en materia de políticas de cuidado” (ELA-UNICEF, 2020).

Red Social UOCRA:

- **Construir Salud:** podés comunicarte al **0800-345-7700**, o acercarte al CeMAP de tu localidad. Profesionales de medicina familiar, salud mental y trabajo social pueden asistirte si estás atravesando violencia.
- **También podés escribir al WhatsApp de la Obra Social: 11-3662-3055.** Para ello debés escribir la palabra “hola” en el chat y elegir entre las opciones del menú que aparecen.
- **UOCRA Mujeres:** podés contactarnos ante alguna duda, inquietud o situación vinculada con los temas que aborda esta guía al mail: generos@uocra.org. Tené en cuenta que no es un espacio para la atención de situaciones de urgencia o emergencia.

Recursos Estatales:

- **Línea 911:** ante situaciones de emergencia y/o riesgo de vida debés intentar ponerte a resguardo y llamar al 911, que es el teléfono unificado para emergencias (policía, bomberos, ambulancias) para todo el país. Funciona las 24 horas, los 365 días del año.
- **Línea 144:** línea telefónica gratuita de contención, información y asesoramiento en violencia de género. Funciona las 24 horas, los 365 días del año. También podés comunicarte con esta línea por whatsapp al **(011) 2771-6463** o por mail a: linea144@mingeneros.gob.ar. Depende del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.
- **Línea 137:** línea telefónica gratuita destinada a brindar contención, asistencia y acompañamiento a víctimas de violencia familiar y/o sexual y de grooming. En Ciudad de Buenos Aires, en Resistencia (Chaco), en Tucumán o en Posadas, Oberá o Eldorado (Misiones) cuenta con equipos móviles que, acompañados por personal policial, pueden intervenir ante una situación de emergencia. Funciona las 24 horas, los 365 días del año. Depende del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.
- **Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL):** es un organismo destinado a la prevención de la violencia laboral y la protección de los trabajadores y las trabajadoras cuando ésta ocurre. Podés comunicarte al **(011) 4310-5525** o bien escribir a: violencialaboral@trabajo.gob.ar. En las provincias podés comunicarte a la Agencia Territorial del MTEySS de tu localidad (podés buscarla en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/agencias-territoriales>) o bien escribir a: red-violencialaboral@trabajo.gob.ar. Depende del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que también cuenta con una línea de consulta: **0800-666-4100**.
- **Línea 145:** Línea gratuita y anónima para información, denuncias y asistencia ante situaciones de trata de personas, con fines de explotación laboral, explotación sexual u otras. Funciona las 24 horas, los 365 días del año. Depende del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.
- **Centros de Acceso a la Justicia:** son oficinas que brindan servicios de atención legal primaria gratuita, en temas de seguridad social, familia, trabajo, documentación, entre otros. Podés buscar el teléfono, ubicación y mail del CAJ de tu localidad en: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/afianzar/caj/listado>, o pedirlos en la línea 137, opción 1. Dependen del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.
- **Línea 102:** línea telefónica confidencial y gratuita especializada en situaciones de vulneración de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad. Pueden comunicarse ellos/as mismos/as o cualquier persona adulta que tome conocimiento de situaciones de esa índole. Funciona las 24 horas, los 365 días del año. Depende de la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación.
- **Oficina de Violencia Doméstica (OVD).** Facilita el acceso a justicia (denuncia, asistencia) de personas afectadas por hechos de violencia doméstica y en situación de vulnerabilidad. Funciona las 24 horas, los 365 días del año. Brinda atención presencial en Lavalle 1250, PB. de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y cuenta con oficinas regionales en las provincias de La Pampa, Santiago del Estero, Santa Cruz, Salta y Tucumán. En las demás provincias, articula con organismos locales. Podés buscar más información sobre la OVD en tu provincia o localidad en: <https://www.ovd.gov.ar/ovd/red-nacional>. Depende de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.



Te invitamos a conocer y difundir los recursos de tu provincia o localidad:

En este espacio podés registrar esta información u otra que te sea de utilidad en tu tarea cotidiana. Es importante conocer sus días y horarios de atención, los servicios que brindan y los modos de contacto, así como actualizar periódicamente estos datos.

■ Seccional UOCRA:

■ Domicilio:

■ Teléfono:

■ Referente:

■ CeMAP - Red Social UOCRA:

■ Domicilio:

■ Teléfono:

■ Referente:

■ Recursos estatales:

■ ¿Hay algún número de emergencias además del 911? ¿Cuál es?

.....

■ Organismos de protección de derechos de las mujeres (Ministerio, secretarías, direcciones de la mujer, de género):

■ Domicilio:

■ Teléfono:

■ Otras vías de contacto:

■ Organismos de asistencia ante situaciones de violencia por motivos de género:

■ Domicilio:

■ Teléfono:

■ Otras vías de contacto:

■ Organismos de promoción y protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes (secretarías, direcciones de niñez, familia, etc.)

■ Domicilio:

■ Teléfono:

■ Otras vías de contacto:

■ Agencia Territorial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación:

■ Domicilio:

■ Teléfono:

■ Otras vías de contacto:

■ Organismos provinciales o municipales de trabajo:

■ Domicilio:

■ Teléfono:

■ Otras vías de contacto:

■ Centro de Acceso a la Justicia:

■ Domicilio:

■ Teléfono:

■ Otras vías de contacto:

■ Organizaciones de la sociedad civil (comedores, merenderos, refugios, servicios de asesoramiento jurídico y/o patrocinio jurídico gratuito, grupos terapéuticos, etc.)

Bibliografía

- Anker, R. (1997). [“La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”](#). Revista Internacional del Trabajo. Vol. 116, núm. 3
- Moreno Jiménez, B. (2011). [“Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales”](#). Revista Medicina y Seguridad del Trabajo.
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras, CCOO (2021). [“Guía sindical de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral”](#), promovida y coordinada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.
- Coordinación de Estudios e Investigación en Salud del Trabajo, CEISAT (2022). [“Guía factores y riesgos psicosociales en el trabajo”](#), Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- D'Alessandro, M. (2016). “Economía Feminista”. Buenos Aires, Penguin Random House Grupo Editorial S.A.
- ELA, UNICEF (2020). [“Guía de Formación. Fortaleciendo la agenda sindical en materia de políticas de cuidado”](#).
- [“Guía electrónica para la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales”](#), <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
- Goren, N. y Trufo, L. (2019). [“Un Compromiso con la Igualdad”](#). Buenos Aires, OIT y PNUD.
- Healthy workplaces (s.f.). “Practical tools and guidance”.
- Naciones Unidas CEPAL (2004). [“Entender la pobreza desde la perspectiva de Género”](#). Santiago de Chile.
- OIT (2019). [“La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial”](#).
- OIT (2021). [“Las desigualdades y el mundo del trabajo”](#).
- OIT (2022). [“Sistematización de las experiencias de formación virtual con referentes gremiales en cuatro provincias: Transversalización de la perspectiva de género en la gestión sindical”](#). Buenos Aires.
- Pillinger, Rodríguez, García (2020). “Webinar Riesgos Psicosociales, violencia, acoso y condiciones de trabajo: Algunas reflexiones desde el acoso moral institucional”. ACTRAV.
- [“Guía rápida de actuación para profesionales de la salud ante situaciones de violencia de género y las agresiones sexuales en Euskadi”](#).

Normativas referenciadas:

- | | |
|---|--|
| ■ Convenio N° 100 , sobre igualdad de remuneración. | ■ Ley Nacional N° 26.879 |
| ■ Convenio N° 190 , Organización Internacional del Trabajo. | ■ Ley Nacional N° 27.210 |
| ■ Recomendación 206 , Organización Internacional del Trabajo. | ■ Ley Nacional N° 27.234 |
| ■ Decreto Nacional N° 1.135 | ■ Ley Nacional N° 27.352 |
| ■ Ley Nacional N° 14.250 | ■ Ley Nacional N° 27.363 |
| ■ Ley Nacional N° 26.485 | ■ Ley Nacional N° 27.452 |
| ■ Ley Nacional N° 26.743 | ■ Ley Nacional N° 27.499 |
| ■ Ley Nacional N° 26.791 | ■ Ley Nacional N° 27.501 |
| ■ Ley Nacional N° 26.842 | ■ Ley Nacional N° 27.636 |

Otros materiales de consulta:

- [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#)
 - <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
 - <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htmla%20gesti%C3%B3n%20del%20riesgo%20laboral%20vuelve%20a%20ocupar%20un%20lugar%20central>
- [Organización Iberoamericana de Seguridad Social \(OISS\)](#)
 - <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/27-PrevencionRiesgosConstruccion.pdf>
- [Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina \(UOCRA\)](#)
 - <https://www.uocra.org/?s=manuales>
 - <https://www.uocra.org/pdf/sst/manuales/SaludySeguridadPerspectivadeGenero.pdf>
 - <https://www.uocra.org/pdf/sst/manuales/consideracionesPracticasPrevencionEtapasdeObra.pdf>
 - <https://www.uocra.org/pdf/sst/manuales/ConsideracionesRelevamientoCyMAT.pdf>

QR Normativas referenciadas:



■ Ley Nacional N° 26.743



■ Convenio N° 100, sobre
igualdad de remuneración.



■ Ley Nacional N° 26.791



■ Convenio N° 190,
Organización Internacional
del Trabajo.



■ Ley Nacional N° 26.842



■ Recomendación 206,
Organización Internacional
del Trabajo.



■ Ley Nacional N° 26.879



■ Decreto Nacional N° 1.135



■ Ley Nacional N° 27.210



■ Ley Nacional N° 14.250



■ Ley Nacional N° 27.234



■ Ley Nacional N° 26.485



■ Ley Nacional N° 27.352



■ Ley Nacional N° 27.363



■ **Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)**
Prevención de riesgos en la construcción.



■ Ley Nacional N° 27.452



■ **Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA).**



■ Ley Nacional N° 27.499



■ **UOCRA Manuales de Salud y Seguridad en el Trabajo.**



■ Ley Nacional N° 27.501



■ **UOCRA Manual de Salud y Seguridad en el Trabajo desde la Perspectiva de Género.**

QR Otros materiales de consulta:



■ **UOCRA Manual de Consideraciones Prácticas de Prevención para diferentes etapas de Obra.**



■ **Organización Internacional del Trabajo (OIT).**



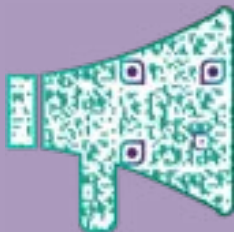
■ **UOCRA Manual de Consideraciones para el relevamiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.**



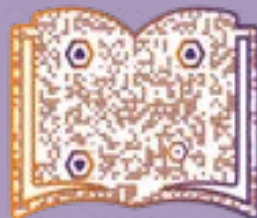
■ **OIT Seguridad y salud en el trabajo.**



WEB



PODCAST



GUÍA UOCRA MUJERES C190



UOCRA
MUJERES

NosotrasConstruimos