



**IFCI**

Instituto de Formación, Capacitación  
e Investigación



Lima 575 - piso 9 CABA

# Violencia y acoso en el mundo del trabajo COVID-19 Crisis-oportunidad

Viviana García

Chaco 17/8/2020

# Violencia OIT

- Es el uso de la fuerza física ó el poder ya sea en
- grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo,
- otra persona o un grupo ó comunidad, que cause ó
- tenga muchas probabilidades de causar lesiones,
- muerte, daños psicológicos, trastornos del
- desarrollo ó privaciones.

# Violencia-Naciones Unidas

- contra la mujer como «todo acto de violencia
- de género que resulte, o pueda tener como
- resultado un daño físico, sexual o psicológico
- para la mujer, inclusive las amenazas de
- tales actos, la coacción o la privación
- arbitraria de libertad, tanto si se producen en
- la vida pública como en la privada».

# ACOSO

- Hostigamiento o maltrato hacia otra persona de carácter físico, psicológico, verbal, sexual
- continuo o no cuyo fin es desestabilizar psíquicamente al otro.

# Acoso sexual

- OIT:
  - Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que sea Acoso sexual se deben dar dos aspectos "No deseado y ofensivo".
- CEDAW.
  - Recomendación Gral 19: Comportamiento de tono sexual como contactos físicos, insinuaciones, observaciones de tipo sexual, pornográfico y exigencias sexuales. Pueden ser humillantes y pueden causar problemas de salud, y es discriminatorio cuando la mujer tiene motivos para creer que su negativa puede causarle problemas en el trabajo.

# MODALIDADES O FORMAS EN QUE SE MANIFIESTAN LOS TIPOS DE VIOLENCIA

- -doméstica
- -institucional
- - laboral – econòmica
- - contra la libertad reproductiva
- - obstétrica - mediàtica

# Definición de violencia contra la Mujeres.

- 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 su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.
- Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus
- agentes.
- Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o
- Práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con
- respecto al varón.
- Artículo 4° Ley DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS
- MUJERES N° 26.485/09

# Violencia laboral

- Es el maltrato físico, psicológico y/o social que esté dirigido a ocasionar un
- daño o sufrimiento físico sobre el trabajador bajo la forma de hostilidad
- continua y repetida por medio del insulto, hostigamiento psicológico,
- desprecio o crítica.
  
- Es una violación a los derechos humanos y laborales.
  
- La violencia laboral atenta contra los derechos humanos, el trabajo digno
- y la integridad de las personas. Afecta gravemente la salud física y mental
- de las personas, la vida laboral y social y la organización toda. Es una de
- las formas de la precarización laboral y de la opresión patronal.



# Formas de Violencia

- **Agresión física**
- Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador o trabajadora.
  
- **Acoso sexual**
- Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quién la recibe.
  
- **Acoso psicológico-moral-mobbing**
- Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato
- modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

# Géneros

- Es una construcción socio-cultural que refiere a las ideas, normas, comportamientos que la sociedad ha establecido para cada sexo, lo femenino-lo masculino en una época y un tiempo determinados.
- Sexo: apunta a las características fisiológicas y sexuales con las que nacen mujeres y hombres.

# Identidades de géneros

- Puede ser independiente del sexo con el que nació y de
- su orientación sexual.
  
- Es el concepto que se tiene de uno mismo como ser
- sexual y de los sentimientos.
  
- Se relaciona en cómo vivimos y sentimos nuestro cuerpo
- desde lo personal y cómo lo llevamos al ámbito público.

# Perspectiva de géneros

- Es el enfoque que toma en consideración y presta
- atención a las diferencias distintas Identidades de géneros
- en cualquier ámbito.
  
- Plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios y
- modificar las estructuras sociales, reglas que
- reproducen las desigualdades.
  
- Transversalidad: es una estrategia que transforma lo
- racional de las instituciones

# Por qué hablar de perspectiva de géneros

- **Trabajo informal:**
  - 90% de las mujeres en Africa. 89% de las mujeres en Asia. 75% de las mujeres en América Latina.
- **Cargos directivos y liderazgo:**
  - 27% de mujeres en todo el mundo (44% de mujeres título universitario-38% de hombres)
- **Trabajos de cuidado:**
  - 22% de mujeres realizan trabajos de cuidados no remunerados. 1,5% de hombres.
- **Maternidad:**
  - Penalización salarial a lo largo de su vida 45% de mujeres con niños (0-5 años) tienen empleo, 53% de mujeres tienen empleo con niños en edades mayores.
  - **Remuneración salarial más baja y desigual** (entre 20-30%) condiciones.
  - **Representación femenina en mesas de diálogo social**
    - 20-35% son mujeres.
  - **Violencia y acoso en el mundo del trabajo.**

# Consecuencias de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

- Depresión
- Enfermedades crónicas
- Embarazos no deseados- pérdida de embarazos
- Estrés
- Pérdida de auto-estima.
- Disminución de la producción y ganancia.
- Desprestigio para la empresa

# Desigualdades de géneros en salud laboral

- Origen en la división sexual del trabajo:
- mujeres trabajo doméstico, de cuidado, reproductivo o peor remunerado, hombres
- trabajo remunerado y/o de mayor calidad.
  
- Segregación horizontal: sectores feminizados y masculinizados.
  
- Segregación vertical: hombres con cargos de mayor poder
  
- **DESIGUALDADES DE GENEROS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO**
- Riesgos psicosociales y discriminación: peor estado de salud percibida y mental.
  
- Acoso sexual: mujeres sufren mayor acoso sexual.
  
- Cultura patriarcal y los sistemas de dominación masculina.
  
- Docentes, personal de salud, administrativos ( mayor prevalencia de mujeres) acumulan una mayor exposición a riesgos psicosociales, ergonómicos, d
- acoso laboral, sexual y de discriminación.

# Convenio 190-Recomendación 206

- Reconocimiento internacional de un nuevo derecho: El derecho a un trabajo libre de violencia y acoso.
- Que la violencia y el acoso violan DDHH fundamentales.
- Violencia y acoso como un continuo, de prácticas inaceptables y relaciones desiguales de poder.
- Reconocimiento del “Mundo del Trabajo” : el trabajo va más allá del espacio físico y el lugar del trabajo. El espacio público, el trabajo en el hogar, actividades de capacitación y/o formación también conforman el mundo del trabajo .
- Este convenio es integral y aplica para todos los trabajadores, cualquiera sea su relación contractual, tanto de la economía informal como formal pero tiene un valor agregado, incluye específicamente a los trabajadores PÚBLICOS y sus empleadores.
- La inclusión de “terceras partes” (pacientes, usuarios, clientes ,



- El derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo de las
- mujeres y de grupos vulnerables, afectados en grado mayor por
- violencia y acoso. Se tomarán como guías los tratados de DDHH
- Internacionales y de OIT donde se hace referencia a los mismos.
- La inclusión de la violencia doméstica como elemento que impacta en el mundo
- del trabajo y su reconocimiento y tomar medidas en consecuencia.
- El reconocimiento de los “factores de riesgos psicosociales” como elementos
- de la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Estos factores son los que
- impactan centralmente en la “organización del proceso de trabajo” y que
- naturalizamos e invisibilizamos, afectando la salud física, psíquica y mental de los trabajadores.

- En suma, el texto del Convenio y la Recomendación aprobadas dan cuenta de
- un compromiso auténtico para luchar contra toda forma de violencia y acoso
- en el mundo del trabajo, disponiendo para ello de distintas medidas y
- procedimientos orientados a la vigencia efectiva de los derechos que reconoce.
  
- El Convenio y la Recomendación son una realidad. Ahora es necesario que los gobiernos lo ratifiquen para su aplicación efectiva en nuestros países.

# Acciones

- Colocar a la violencia laboral como un elemento central en
- las negociaciones colectivas.
- Presionar a los gobiernos para legislar y gestionar
- la violencia en los lugares de trabajo.
  
- Organización del trabajo:
- Autonomía para organizar el proceso de trabajo
- Participación en la toma de decisiones
- Sistema de compensación:
- Política salarial
- Perspectivas de promoción
- Estabilidad laboral

- VER-HABLAR-
- COMPARTIR-
- APROPIARNXS-
- UNIRNXS-PREVENIR-
- TRANSFORMAR

# Convenios OIT relacionados

- Convenio 87 ( 1948) sobre Libertad sindical
- Convenio 111 (1958) sobre discriminación.
- Convenio 100 (1951) sobre igualdad de remuneración.
- Convenio 155 (1981) sobre Seguridad y Salud de los trabajadores.
- Convenio 98 (1949) Negociación colectiva
- Convenio 169 (1989) sobre pueblos indígenas. Se refiere explícitamente al acoso sexual.
  
- Art 5 del convenio 189 sobre los trabajadores domésticos ( mecanismos para la protección de discriminación y de violencia, incluida contra el abuso, el acoso y la violencia).
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la formal 204 (2015) “promoción de la Igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia, incluida la violencia de género en el lugar de trabajo.

# Leyes de licencia por violencia de géneros

- Ley 5811/2015. Mendoza. Rige para el Estado Pcial.
- Ley 7658/2015. Chaco para docentes.
- Ley 4241/2015. Río Negro. Estado Pcial.
- Ley 14893/16. Pcia de Bs As. Rige para el Estado provincial. Aplicación 2017.
- Ley 5609/2016. CABA. Se incorpora al estatuto docente. Reglamentada 2017
- Ley 10318/2016. reglamento 1295/16. Córdoba. Rige para el estado pcial.
- Decreto 1324/2017. Prov. de Neuquén. Educación.
- Ley 13696/2017. Prov. de Santa Fe. Rige para los 3 poderes del estado.
- Organismos autárquicos y Empresas del estado.
- Decreto 66/99. Primer convenio gral del Estado Nacional.
- Decreto 214/2006. Convenio colectivo 1133. CTIO.
- Ley 14656. municipios Pcia de Bs As

# Leyes de Violencia Laboral argentinas

- Prov. de Santa Fe: ley 12434/05
- Prov. De Buenos Aires: ley 13168/08
- Prov. de Jujuy: ley 5349/08
- Prov. de Tucumán: ley 7232/08
- Prov. de Entre Ríos: ley 9671/05
- CABA: ley 1225/08 para personal jerárquico y ley 4330/13 que modifica a la anterior
- haciéndola extensiva a todo el personal incluido temporarios.
- Prov. del Chaco: 7006. reglamento n.º 1302
- Prov. de Misiones: ley 4148/04
- Prov. de San Luis: ley 678/09. Acoso sexual y violencia laboral.
- Ley MICAELA 6208/2018. CABA adhiere en el 2019. Todavía no se reglamentó para su aplicación,

# Protocolos

- 20 protocolos en el ámbito público y sindical (Años 2015-2019)
- 3 protocolos de Centrales sindicales: 12/2018 CTA A y 2/2019 CTA T. CGT.
- Protocolo para prevenir el acoso y acoso sexual en el trabajo. CCOO. España. 2019
- Protocolo de Violencia de género. UGT. España.
- Resolución Acoso moral y sexual contra las mujeres. CUT. Brasil 2019