

Violencia Laboral

*primero
la gente*



Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad
Argentina





El Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género (OVyDRG) del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación tiene entre sus objetivos sistematizar y visibilizar los datos existentes sobre las violencias y desigualdades que atraviesan las mujeres y lesbianas, gays, bisexuales, trans,

travestis, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas (LGBTI+) en los distintos ámbitos de su vida.

En esta oportunidad, presentamos una breve caracterización de la **violencia laboral por motivos de género**.

Para ello se tomaron como fuente de información principal:

- Las comunicaciones recibidas en la Línea 144 del MMGyD desde 2015 al primer trimestre de 2022.
- Los informes estadísticos publicados por distintas dependencias del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación.

¿Qué es la violencia laboral por motivos de género?

Es una de las modalidades a través de la cual se expresa la violencia contra mujeres y LGBTI+. De acuerdo con la Ley N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, **la violencia laboral es aquella que discrimina a mujeres y LGBTI+ 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.** También constituye violencia de género en el ámbito laboral violar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma

sistemática sobre un/x determinadx trabajador/x con el fin de lograr su exclusión laboral¹.

Argentina fue uno de los primeros países en ratificar el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre violencia y acoso en el ámbito laboral. El Convenio reconoce “el derecho a toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género” y la define como aquellos actos que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluyendo el acoso sexual.

El “Protocolo marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el Sector Público Nacional”, elaborado conjuntamente entre el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación con la Secretaría de Gestión y Empleo Público de Jefatura de Gabinete de Ministrxs, recupera las definiciones del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, así como de legislación nacional, entre ellas la Ley N° 26.485 de Protección Integral de las Mujeres y la Ley N° 26.743 de Identidad de Género, estableciendo que: “Se consideran hechos de violencia y acoso por motivos de género en el ámbito laboral: toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, por cualquier medio, tanto en el ámbito público como en el privado –dentro de las relaciones laborales–, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así, la seguridad personal y/o carrera laboral de mujeres y LGBTI+”.

¹ Para conocer más, consultá: Violencias por motivos de género - Colección XYZ - Ed. Mingeneros, 2021. Disponible en: <https://editorial.mingeneros.gob.ar/>



1. Línea 144 - Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación

La Línea 144, bajo la órbita del MMGyD, brinda atención, asesoramiento y contención gratuita y confidencial ante situaciones de violencia de género, las 24 horas del día, los 365 días del año, desde cualquier lugar del país.

A continuación, se presenta una breve caracterización realizada por el OVyDRG sobre las

comunicaciones recibidas a la Línea 144 identificadas como violencia laboral, correspondientes al período que va desde el 2015 hasta el primer trimestre de 2022.

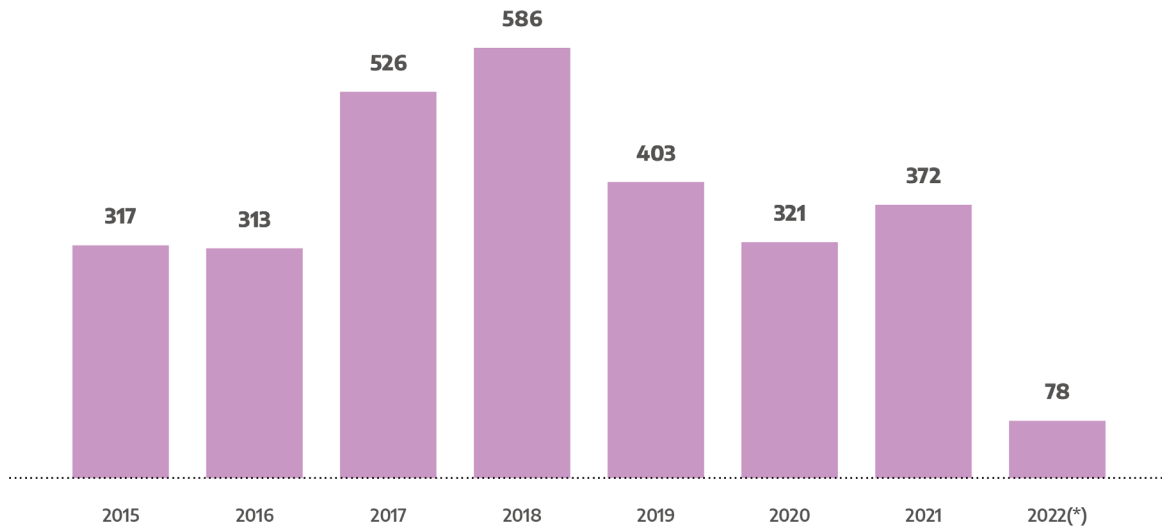
Durante ese tiempo se identificaron como violencia laboral un total de 2916 comunicaciones que fueron derivadas para su seguimiento.

- En términos absolutos, durante el año 2021 se recibieron 372 comunicaciones y para el primer trimestre de 2022 se registraron 78.
- Como se observa en la Infografía 1, sobre el total de comunicaciones, esta modalidad representa alrededor del 1%.

Infografía 1: Características generales de las comunicaciones recibidas en la Línea 144 que fueron tipificadas como violencia laboral, según año

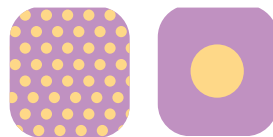


**Total de comunicaciones a la Línea 144 identificadas como violencia laboral:
de 2015 al 1er trimestre de 2022 (en absolutos)**



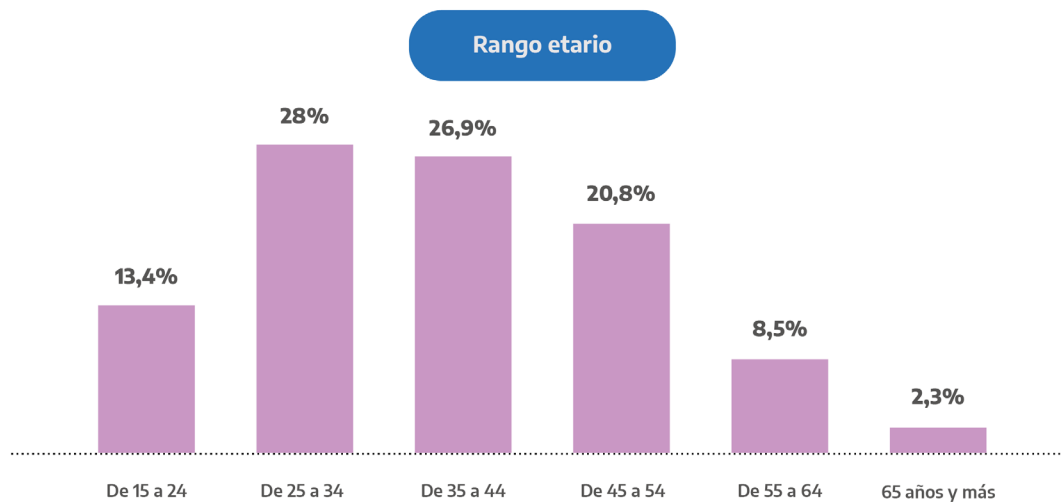
- La proporción de comunicaciones que corresponden a violencia laboral representan alrededor del **1%** del total de las comunicaciones de la Línea para todos los años.
- Durante 2021, la proporción de estas comunicaciones alcanza al **1,5%** del total, y para el primer trimestre de 2022, el **1,2%**.

(*) 1er trimestre de 2022 / Fuente: Comunicaciones recibidas a través de la Línea 144 - Años 2015 al 1er trimestre de 2022. Base: 2916 casos

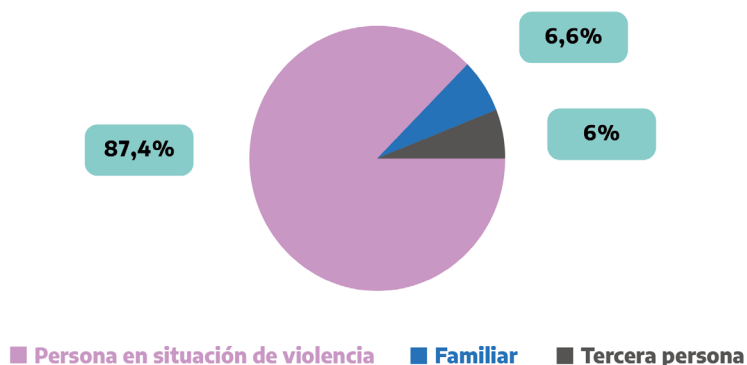




Infografía 2: Características de las personas que se comunicaron con la Línea 144 por violencia laboral en el período analizado



Persona que se comunica con la Línea 144

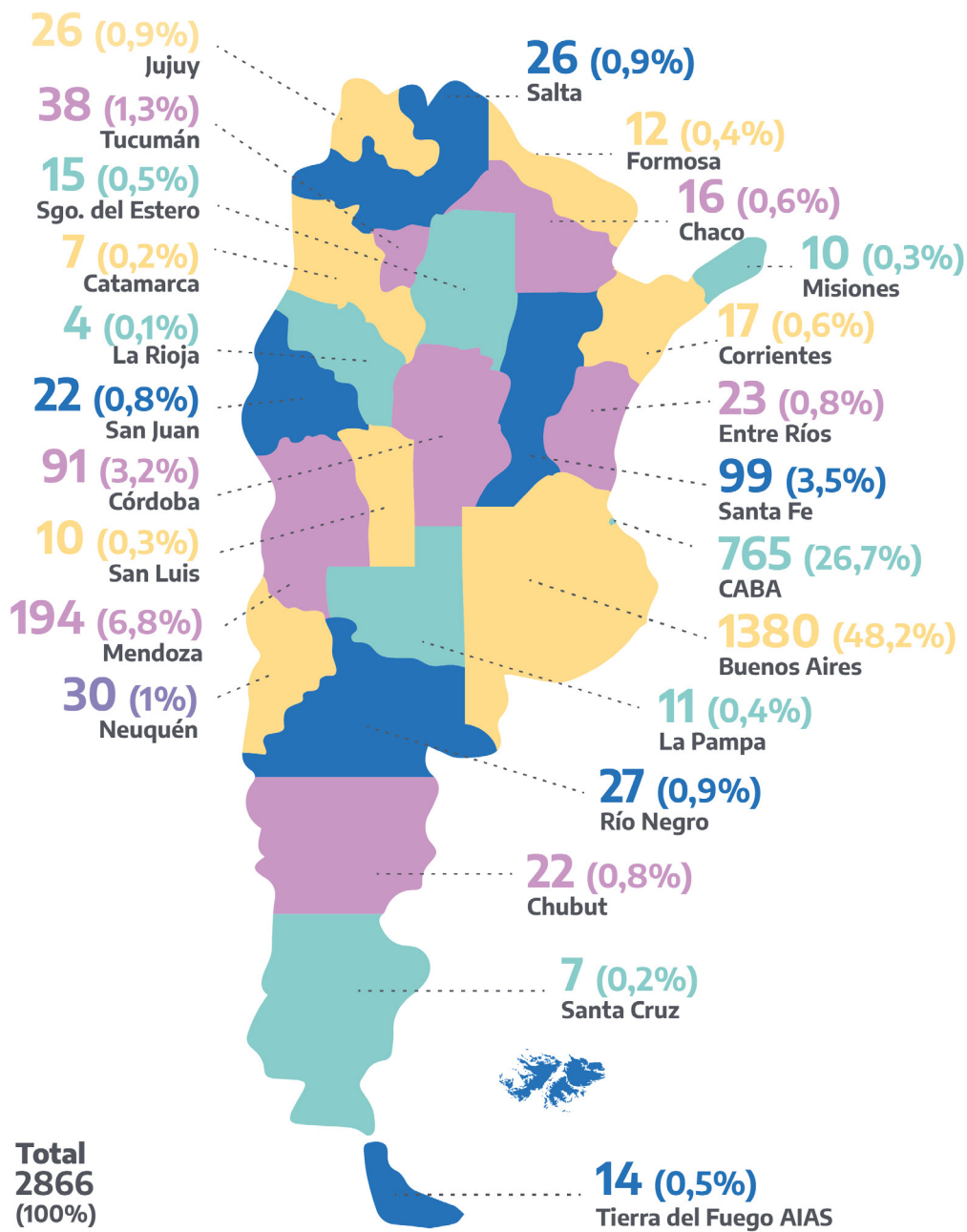


- El rango etario en el que se manifiesta en mayor proporción la violencia laboral es entre 25 y 44 años.
- Casi 9 de cada 10 personas que se comunican con la línea son las que se encuentran en la situación de violencia laboral propiamente.
- El **0,7%** de las personas que se comunican son LGTBI+.

Fuente: Comunicaciones recibidas a través de la Línea 144 - Años 2015 - 1er trimestre de 2022. Base: 2916 casos

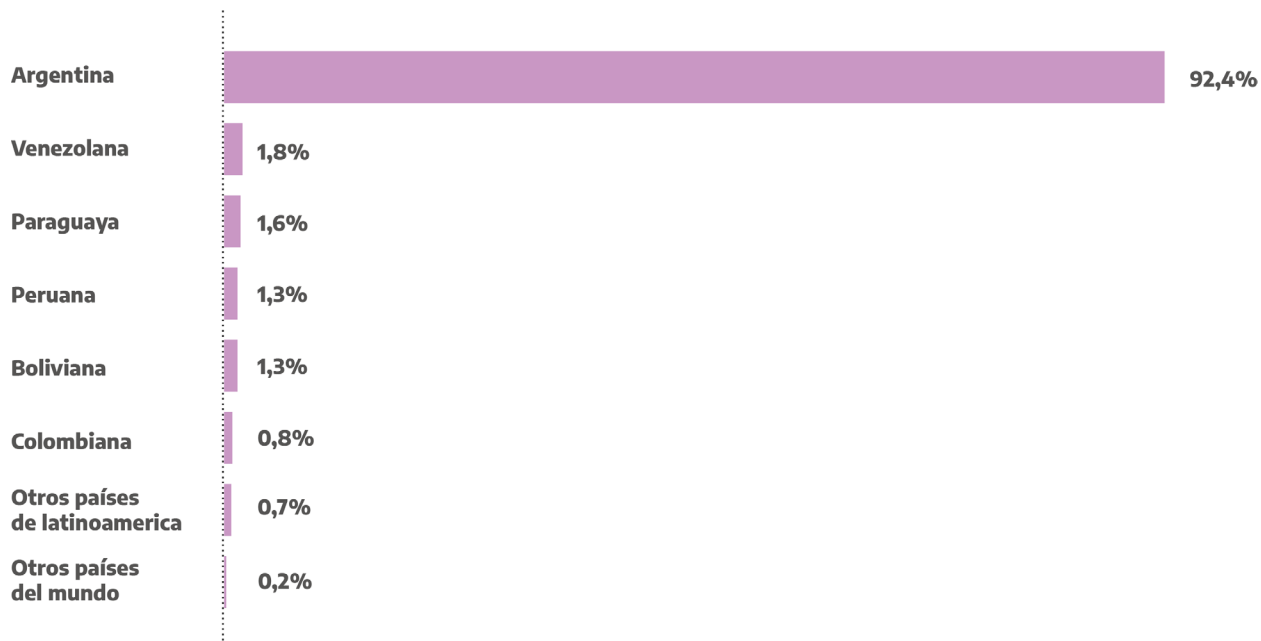
Infografía 3: Distribución geográfica y nacionalidad de las personas que se comunican con la Línea 144 por casos identificados como violencia laboral

Procedencia de las comunicaciones a la Línea 144 por provincia





Nacionalidad



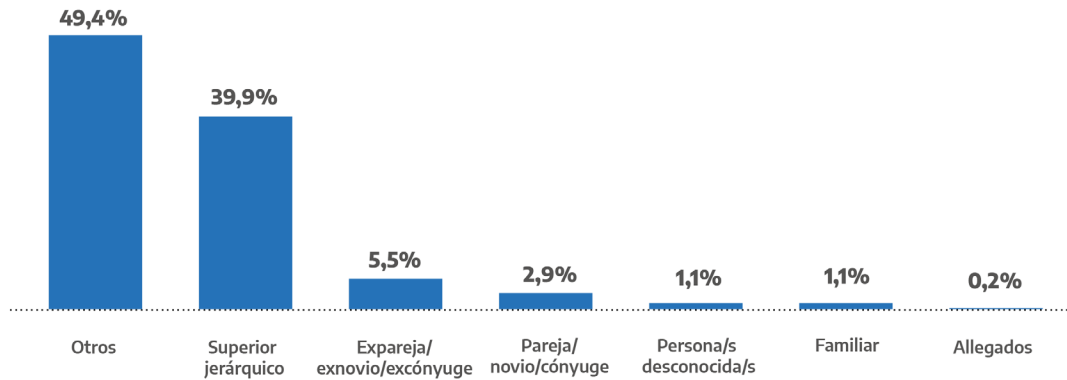
- Casi la mitad de las comunicaciones relacionadas a la violencia laboral provienen de la provincia de Buenos Aires; el **26,7%** de CABA, y en tercer lugar se ubica Mendoza con un **6,8%**.
- En un **92,4%** las personas que se comunican son argentinas, **1,8%** son venezolanas; **1,6%** paraguayas; **1,3%** peruanas y **1,3%** bolivianas.

Fuente: Comunicaciones recibidas a través de la Línea 144 - Años 2015 - 1er trimestre de 2022. Base: 2916 casos

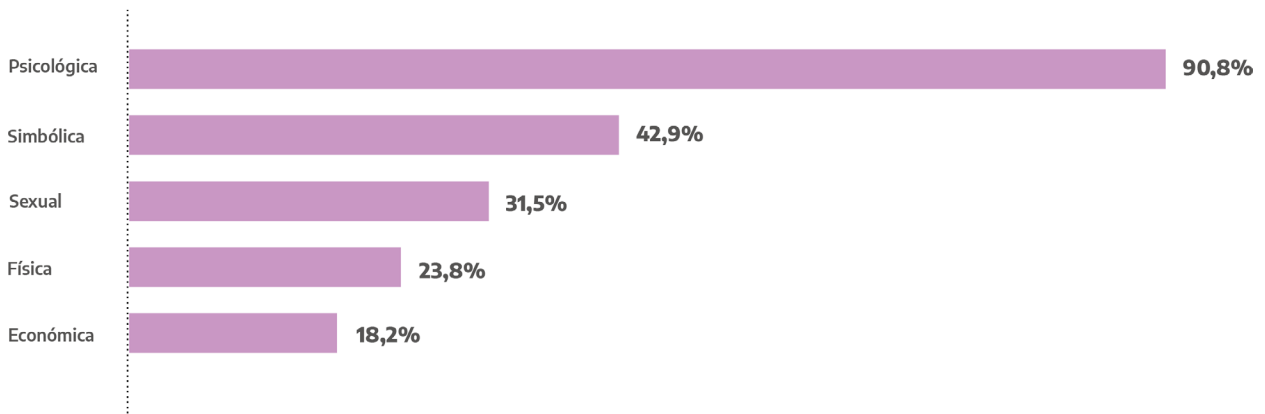


Infografía 4: Vínculo con la persona agresora y tipos de violencia identificados

Vínculo con la persona agresora (en porcentajes)



Tipos de violencias identificadas (en porcentaje)



- Los principales vínculos con la persona agresora en esta modalidad son "otros" (49,4%) y "superior jerárquico" (39,9%).
- Los tipos de violencia de género más referidos en la modalidad laboral por las personas es la de violencia psicológica (90,8%). A ésta le siguen la simbólica (42,9%) y la sexual (31,5%).
- El 7,9% de las personas en situación de violencia laboral también informan violencia en la modalidad doméstica.
- Al mismo tiempo, el 6,2% identifican estar transitando violencia institucional a la vez que laboral.

Fuente: Comunicaciones recibidas a través de la Línea 144 - Años 2015 - 1er trimestre de 2022. Base: 2916 casos



2. Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (OVAL - MTEySS)

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OVAL) se propone sensibilizar, capacitar y difundir la problemática de la violencia laboral entre organizaciones sindicales, empresariales y con la ciudadanía en su conjunto.

Asimismo, realiza investigaciones, documentos de trabajo y datos estadísticos sobre violencia laboral que permiten evaluar su impacto y evolución.

Informe Estadístico del primer semestre 2019 del OVAL

El informe estadístico que presentó la OVAL se realizó sobre los casos de violencia laboral que la oficina de asesoramiento aborda, correspondientes a la región geográfica del Área Metropolitana Buenos Aires, que incluye a la

Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y el conurbano bonaerense de la provincia de Buenos Aires. La metodología utilizada fue mixta, en base a datos cuantitativos y cualitativos.

- De la totalidad de personas que se acercaron a la oficina de asesoramiento sobre violencia laboral del MTEySS durante el primer trimestre del 2019, el 62% fueron mujeres y el 38% fueron varones.
- Respecto de la nacionalidad de las personas consultantes, el 9% fueron extranjeras. Desde la oficina de asesoramiento sostiene que este bajo porcentaje tiene relación con la falta de documentación regular de lxs migrantes, situación que lxs desincentiva a consultar.
- Respecto de los tipos de violencias por los cuales consultan las mujeres, los porcentajes son los siguientes:

Violencia psicológica	Violencia sexual	Violencia física
86%	8%	6%

3. Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL) de la Subsecretaría de planificación, estudios y estadísticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo

Informe sobre las condiciones de empleo, trabajo y salud de las trabajadoras domésticas de casas particulares - 2018

El informe caracteriza a la población ocupada que realiza trabajo doméstico en casas particulares según los datos en la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad, realizada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y la DGEyEL de la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con el apoyo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

En nuestro país, el trabajo doméstico en casas particulares es una tarea altamente feminizada. En un 99,3% es realizado por mujeres, que, a su vez, representan el 8,1% del total de la población ocupada del país y el 17,4% de las mujeres trabajadoras.

Conforme esta encuesta, del total de trabajadoras de casas particulares consultadas se destaca que:

- Cerca del 20% enfrenta exigencias psicológicas relacionadas con el volumen de trabajo y el tiempo disponible para hacerlo.
- El 16,5% debe esconder emociones para mantener una apariencia neutral, independientemente del comportamiento de otras personas en su lugar de trabajo.
- El 14,2% realiza su actividad en ambientes de trabajo emocionalmente desgastantes.

4. Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Informe “Desigualdades entre mujeres y varones en el mercado laboral argentino. ECETSS 2018”

En el año 2019, se impulsó la creación de una Mesa Interdisciplinaria de Género, conformada por diversos profesionales y técnicos de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT)

o con conocimiento en la materia con conocimiento en la materia, desde donde se trabajan propuestas y se promueven contenidos para ser difundidos hacia dentro y fuera de la SRT.



En dicho marco, se propuso la elaboración del Informe “Desigualdades entre mujeres y varones en el mercado laboral argentino. ECETSS 2018”, en el cual se evidencian las brechas de género en el mercado laboral, con los datos

disponibles obtenidos a través de la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ETCSS) 2018.

Los datos más importantes son:

- Respecto a situaciones de agresión por parte del/x jefe/x o empleador/x, el 12,7% fue contra mujeres y el 12,9% contra varones.
- Respecto a amenazas de despido, el 12,1% fueron recibidas por varones y el 8,5% por mujeres.
- En relación a agresiones por parte de compañerxs de trabajo, el 12,9% fueron contra mujeres y el 9,5% contra varones.
- La exposición a situaciones de acoso moral, hostigamiento y/o maltrato psicológico, es mayor en el caso de las mujeres (13,4%) que en los varones (9,7%).
- Las trabajadoras atravesaron mayor exposición a situaciones de acoso sexual (2%) que los varones (0,9%).

5. Secretaría de Gestión y Empleo Público

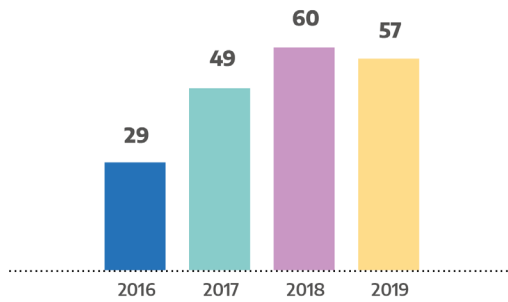
En el informe “Situación y perspectivas de la aplicación del Convenio 190 en el sector público”, presentado en el Conversatorio Aportes y Desafíos del Convenio 190 para actores del

mundo laboral organizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en Buenos Aires en febrero de 2021, se dieron a conocer los siguientes datos:

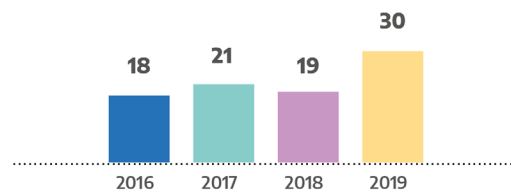
- En la Administración Pública Nacional hay un total de 379.958 trabajadorxs (ámbito civil: 186.894 - ámbito militar y de seguridad: 193.064 empleadxs).
- Entre 2016 y 2019 se duplicaron las denuncias por violencia laboral.
- El 80% fueron realizadas por mujeres. De ese total, la situación de violencia laboral se corroboró en el 50% de los casos.

Infografía 5: Estadísticas de denuncias realizadas entre el período 2016-2019

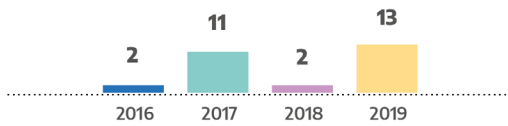
Configura como violencia laboral



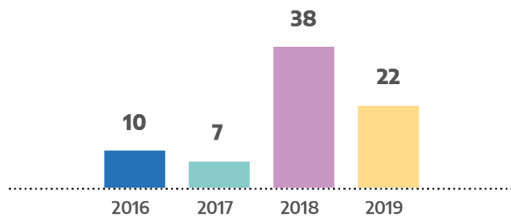
No configura como violencia laboral



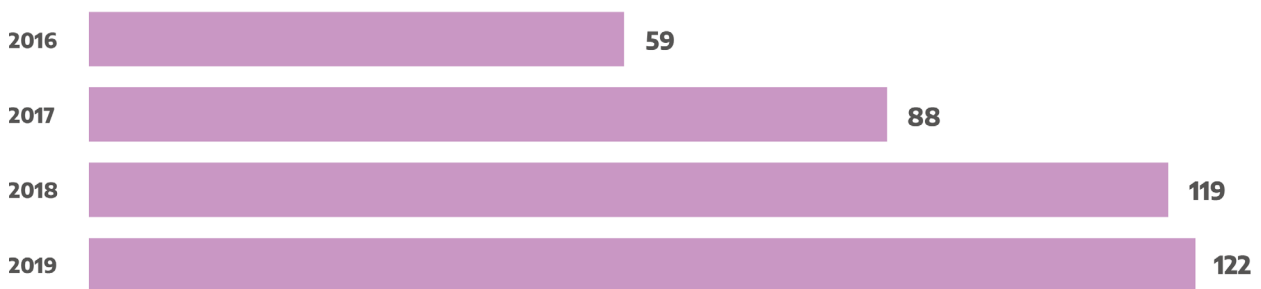
Fuera del ámbito



Consultas varias



Denuncias por año

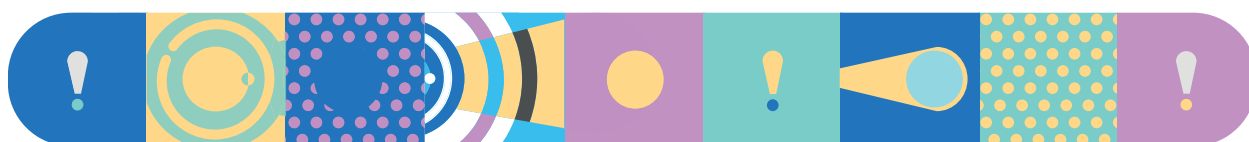


Fuente: Información de Gestión COIT 2020



En síntesis:

- Entre 2015 y el primer trimestre de 2022, se recibieron 2916 comunicaciones a la Línea 144 sobre violencia laboral. En relación al total de las comunicaciones, esta modalidad representa alrededor del 1% cada año.
- Las consultas se concentran principalmente en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Uno de los principales vínculos con la persona agresora es el de superior jerárquico y el principal tipo de violencia ejercido en esta modalidad es el psicológico.



El Sistema Integrado de Casos de Violencia por Motivos de Género (SICVG)

El SICVG es la herramienta que desarrolló el MMGyD para registrar, procesar y analizar información sobre las consultas y denuncias por violencia de género que ingresan por diferentes organismos en todo el territorio nacional.

Con el SICVG es posible realizar un seguimiento de los casos, establecer indicadores de riesgo, saber si quien realiza una denuncia tuvo intervenciones previas por parte del Estado, entre otros aspectos.

¿Para qué sirve el SICVG?

Mejora la respuesta del Estado y la eficacia de las políticas públicas frente a las violencias de género mediante un sistema de gestión de la información que permite conocer en profundidad las características de las violencias y determina el riesgo estableciendo cuáles son los contextos en los que es más probable que la violencia se incremente y ponga en peligro la vida o la integridad física y psicológica de las personas que denuncian o hacen consultas y de sus familiares o allegadxs.

nicipales) de todo el país que aportan información al sistema respecto de sus jurisdicciones.

Para más información, consultar:



Pueden acceder y consultar el SICVG los organismos públicos (nacionales, provinciales y mu-

Datos públicos del MMGyD:

El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación en números:

Línea 144:

Programa Acompañar:



*primero
la gente*



Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad
Argentina



Obs.
Observatorio de las Violencias
y Desigualdades por Razones
de Género