

Cómo detectar y prevenir la violencia
y el acoso en el mundo del trabajo:

Violencia de género y proceso de trabajo

Herramientas Sindicales para la implementación
del Convenio 190 de la OIT y Ley de
Protección Integral contra las Violencias 26.485



Herramientas Sindicales para la implementación del **Convenio 190** de la OIT

Violencia y acoso en el mundo del trabajo,
violencia de género y proceso de trabajo



**Secretaría de
Género y Diversidad**
Clarisa Gambera

EQUIPO de TRABAJO

Silvia Bergalio
Ailín Mendez
Claudia Rodriguez
Victoria Zicarelli

**Observatorio del
Derecho Social CTA**
Equipo de trabajo:

Julia Campos
Mariana Campos
Jimena Frankel

**Instituto de Estudios
y Formación (IEF)**

Equipo de Prensa ATE

Edición: Elisa Corzo
Diseño: Pablo Carballo

Ilustraciones:
Melo



**Diciembre
2023**

ÍNDICE

3

Introducción

por Clarisa Gambera

6

Convenio 190 de la OIT: violencia y acoso en el mundo del trabajo

- ¿Qué es el Convenio 190 de la OIT y por qué es importante saber qué dice?
- ¿Por qué el Convenio 190 se refiere a la violencia y el acoso en el “mundo del trabajo”?
- ¿Quiénes estamos protegidos frente a la violencia y el acoso?
- ¿Dónde y cuándo estamos protegidxs frente a la violencia y acoso?

8

Convenio 190 de la OIT: violencia de género

- ¿Qué entiende por “violencia y acoso en el mundo del trabajo” el Convenio 190?
- ¿Quiénes pueden ejercer violencia y acoso en el mundo del trabajo?
- Tipos de violencia

14

¿Cuáles son las condiciones en las que se emplean a las mujeres?

16

Las desigualdades de género en el mundo del trabajo en Argentina

18

¿Cómo visibilizar las violencias en nuestros lugares de trabajo?

- Ejercicios, actividades y herramientas

El Convenio 190 de la OIT es una herramienta sindical

por **Clarisa Gambera**,
Secretaria de Género y Diversidad de ATE Nacional

Este cuadernillo de formación sindical, parte de la Caja de Herramientas de la Secretaría de Género y Diversidad de ATE Nacional, tiene como objetivo principal fomentar la reflexión crítica sobre el trabajo y la acción sindical desde una perspectiva de género y diversidad en los sectores laborales.


Buscamos democratizar el conocimiento mediante procesos de autoformación, compartiendo contenidos específicos, facilitando recursos y proponiendo actividades para ser utilizadas en diversos espacios por nuestras compañeras y compañerxs. Promoviendo debates, acciones gremiales y formación en sus respectivos territorios de influencia, priorizando la contextualización y la intersección de estas perspectivas con los conflictos propios de cada lugar.


En ese sentido, proponemos emplear el Convenio 190 de la OIT como una herramienta política desde los entornos laborales, reconociendo la importancia de los saberes concretos de quienes experimentan la violencia laboral en sus espacios cotidianos. El Convenio 190, vigente en Argentina desde 2022, reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Trae como novedad histórica el reconocimiento de que la violencia laboral impacta de manera diferencial en mujeres y diversidades evidenciando la desigualdad estructural en la organización social que se refleja en el mundo del trabajo.


Es importante que este Convenio, en tanto herramienta sindical, no quede desvinculado de su contexto histórico. Es el fruto del trabajo de mujeres sindicalistas que durante años han visibilizado la dimensión de género en el mundo laboral, donde el impacto en la violencia laboral sobre mujeres y diversidades es mayor. Fue aprobado en el contexto de la marea verde sindical, un proceso político que supo tejer estrategias de consenso y unidad en clave feminista que le dió la fuerza y la masividad necesaria a nuestra agenda para consolidarla en avances concretos como este.

Nos toca generacionalmente ser parte de ese proceso social, conocido dentro de los movimientos de mujeres y LGBTQ+, como la **cuarta ola** del feminismo, poniendo de relieve nuestro protagonismo en las conquistas como trabajadoras y trabajadorxs.

Desde esta perspectiva vamos a tomar 3 aspectos claves que nos aporta el Convenio 190 para el abordaje de esta propuesta:

 **Pone el foco en que mujeres y diversidades estamos impactadas por la violencia laboral por motivos de género**

 **Plantea la necesidad de asumir que las violencias por motivos de género que suceden en ámbitos por fuera de lo que tradicionalmente se entendía como mundo del trabajo, impactan también sobre las personas trabajadoras.** Una trabajadora que sufre violencia en su hogar atraviesa una situación que impide su desempeño laboral. Es necesario generar normativas y procedimientos que puedan acompañar estas situaciones, para que el impacto ineludible de atravesar situaciones de violencia no la perjudique en su ambiente de trabajo.

 **Reconoce que las violencias impactan en las personas que trabajan independientemente de su situación contractual** y debemos abordar la relación entre la precariedad laboral y estas situaciones en nuestra agenda sindical. La mayor precariedad laboral se vincula con mayor vulnerabilidad a sufrir violencia, generando temor a denunciar por miedo a perder el empleo. Es crucial enfocarnos en la vulnerabilidad de mujeres y diversidades, sobre representadas en empleos precarios, entendiendo la precariedad como una relación desfavorable entre forma de contratación y salarios, especialmente presentes en sectores feminizados.





Promueve estrategias preventivas a través de espacios de reflexión colectiva centrados en los procesos de trabajo. Estos espacios nos capacitan para plantear demandas en negociaciones colectivas, tendientes a generar ámbitos más igualitarios y con buenas prácticas que prevengan la violencia en el trabajo

Es fundamental adoptar una mirada desde el Convenio 190 que no se limite sólo a considerar las denuncias como único indicador de problemas. Antes de las denuncias, es crucial trabajar en la prevención y en resolver situaciones individuales.

Proponemos espacios de construcción de propuestas para transformar nuestros sectores de trabajo. Esto implica identificar aspectos concretos que generan desigualdad y fomentan la violencia, así como imaginar procedimientos para abordar estas situaciones desde la vida diaria y las condiciones laborales. Esto nos permitirá enfocarnos en aspectos que podrían ser alertas o indicadores de riesgos, y así desarrollar estrategias concretas de prevención en negociaciones colectivas.

Considerando:

- Las características específicas de nuestro sector de trabajo
- Las dinámicas de organización del trabajo y los roles involucrados
- Las desigualdades evidentes y aquellas más sutiles.
- Identificar y clasificar las violencias presentes, así como las estrategias utilizadas para abordarlas, ya sea a través de espacios específicos o desde la ausencia de los mismos
- Comprometerse con acciones gremiales en comisiones internas, internalizando la Igualdad de Oportunidades y Trato como un objetivo gremial. Esto implica abordar las inequidades como problemas sindicales, asegurar el buen funcionamiento interno y crear espacios paritarios pertinentes.

Convenio 190 de la OIT: violencia y acoso en el mundo del trabajo

¿Qué es el Convenio 190
de la OIT y por qué es
importante saber qué dice?

El Convenio 190 de la OIT es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

El Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT fueron adoptados en la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT que tuvo lugar en Ginebra (Suiza) en junio del año 2019 y entraron en vigor el día 25 de junio del año 2021.

Dicho Convenio es parte de un proceso iniciado en las últimas décadas del cual las organizaciones sindicales fueron protagonistas y sus resultados se ven reflejados tanto en el plano nacional como internacional. Desde la adopción de convenciones internacionales que contienen normas para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres, hasta leyes, protocolos y negociaciones colectivas que establecen disposiciones mucho más específicas para enfrentar la violencia en el mundo del trabajo.

Ahora bien, ¿podemos construir relaciones de trabajo completamente libres de violencia y acoso conociendo su base intrínsecamente desigual? Es interesante hacernos esta pregunta aunque su respuesta está por fuera del alcance de este cuadernillo; lo que sí es fundamental destacar es que el Convenio 190 pone en cuestión el modo de ejercicio de dicha violencia y acoso. Prevenirla, detectarla y abordarla constituyen acciones encaminadas a generar mayores condiciones de igualdad en todos los ámbitos, incluyendo la discriminación por identidad de género.

En este sentido, dicho Convenio se convierte en una especial oportunidad para las organizaciones sindicales tanto para exigir su ratificación así como para demandar su reglamentación en los países en los que se haya ratificado, como el caso de Argentina. Conlleva el desafío para lxs trabajadorxs de diseñar herramientas que permitan prevenir, detectar y abordar cualquier situación de violencia o acoso en relación con el trabajo.



¿Por qué el Convenio 190 se refiere a la violencia y el acoso en el “mundo del trabajo”?

Una de las tantas potencialidades que tiene este Convenio es que está pensando la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo más allá del espacio físico, de la tarea concreta y/o del cargo o responsabilidad del agresorx.

¿Quiénes estamos protegidos frente a la violencia y el acoso?

Uno de los aspectos más importantes del Convenio es la amplitud respecto a los sujetos protegidos frente a la violencia y el acoso. Es una norma que considera como trabajadorxs expuestxs a cualquier tipo de violencia y acoso a:

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

¿Dónde y cuándo estamos protegidxs frente a la violencia y acoso?

El Convenio explicita que podemos enfrentarnos a este tipo de situaciones si trabajamos en actividades o sectores del ámbito público o privado, que pertenezcan a la economía formal pero también si trabajamos en alguna actividad de la economía informal, sea en zonas urbanas o rurales. Además, establece que la protección frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es frente a cualquier situación que ocurra durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, tales como:

- situaciones en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando se constituyen como el lugar de trabajo;
- en los lugares donde se paga al trabajador o a la trabajadora, donde toma su descanso o donde come, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, y en los vestuarios;
- durante los desplazamientos y viajes, en los eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- en el alojamiento proporcionado por el empleador;
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Convenio 190 de la OIT: violencia de género

¿Qué entiende por
“violencia y acoso en el
mundo del trabajo”
el Convenio 190?

Para responder esta pregunta vamos a tomar directamente la definición que está en el primer artículo: *“la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”*.

En esta definición, hay algunas cuestiones importantes para resaltar:

- **“hechos y amenazas de tales hechos”**: considera como acto de violencia o acoso un hecho consumado, pero también una amenaza de tal hecho; es decir, no necesariamente el hecho debe haber ocurrido para que hayamos sido violentadxs o acosadxs, las amenazas también constituyen este tipo de acciones.



- **“que se manifiesten una sola vez o de manera repetida”**: no necesariamente el hecho o la amenaza de violencia o acoso debe ser sistemática para limitarla, con que ocurra una vez es suficiente y esta concepción rompe la idea mediante la cual se creía que el hecho de violencia o acoso debía ser sistemático para poder abordarlo.

- **“daño físico, psicológico, sexual o económico”**: no solo contempla el daño físico, sino también otros más proclives a ser invisibilizados o naturalizados, tales como el acoso psicológico o la violencia económica.

El Convenio tiene una mirada general de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en tanto considera la violencia y el acoso que puede ocurrir entre personas con una relación asimétrica de poder en el trabajo, pero también contempla todas las relaciones que existen en una situación laboral y en las cuales se puede manifestar un hecho de este tipo.

¿Quiénes ejercen violencia y acoso en el mundo del trabajo?



La violencia de tercerxs es un aspecto novedoso y fundamental, en tanto le otorga una responsabilidad especial a lxs empleadorxs ya que deben prestar especial atención a los riesgos y peligros que implique el trabajo con terceras personas, es decir, las relaciones e intercambios con clientes, proveedores, pacientes, usuarixs, el público en general. Asimismo, el Convenio 190 reconoce los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Si bien este tipo de violencia no se expresa en el lugar de trabajo, condiciona la vida laboral y muchas veces requiere de una protección especial en el lugar de trabajo.

Por último, es importante resaltar que la definición de violencia y acoso que realiza el Convenio, contempla la violencia y acoso por razón de género, que define de la siguiente manera: ***“la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.***

Muchas son las acciones desplegadas para limitar y abordar la violencia de género, entre ellas, en nuestro país rige la ley de Protección Integral a las Mujeres, n° 26.495. A lo largo de la misma, se realiza una descripción de los tipos de violencia, siendo una herramienta que perfectamente se articula con los objetivos del Convenio 190.

Tipos de violencia

La Ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, sancionada en marzo de 2009, es el principal marco normativo nacional en la materia. En su artículo 5 define seis tipos y ocho modalidades posibles de violencia contra las mujeres y personas LGBTI+. Esta ley fue modificada en 2019 por la Ley 27.501 que incorpora la violencia en los espacios públicos y la Ley 27.533, a los efectos de visibilizar, prevenir y erradicar la violencia política.



Violencia sexual

Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de las mujeres a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

Una forma de violencia sexual es también el acoso sexual, que se distingue por conductas o comentarios con connotación sexual no consentidos por quien los recibe. Puede presentarse por medio de la exigencia de un servicio sexual cuya aceptación o rechazo determine una decisión favorable o perjudicial para la persona acosada (chantaje). También puede manifestarse por medio de un ambiente de trabajo hostil que incluye **chistes obscenos, miradas lascivas, comentarios inapropiados, por ejemplo, sobre la ropa de una mujer, o acerca de su aspecto físico.** Todas estas conductas crean un entorno laboral intimidante, adverso o humillante.

Comentarios fuera de lugar, roces al pasar, exceso de confianza. No es verdad que no lo vemos, el #AcosoLaboral pasa delante de nuestros ojos todos los días. Campaña “Vos tenés que ver”. Fundación Avon argentina



<https://www.youtube.com/watch?v=vCox1M8Cssc>

**Violencia laboral:
Esto es acoso sexual.**

**ELA - Equipo Latinoamericano de
Justicia y Género**



<https://www.youtube.com/shorts/mRubACuStco>



Violencia física

La que se emplea contra el cuerpo de la persona produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato que afecte su integridad física.



Violencia política

La que se dirige a menoscabar, desalentar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de mujeres y diversidades, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencias y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

Puede manifestarse mediante la 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 normativa vigente en materia de representación política de las mujeres y diversidades.

Cápsula Sindicatos
Sexo y Poder:
¿Quién manda en Argentina?

<https://youtu.be/UCJzOL7Lkrc>



Sexo y Poder: ¿Quién manda en Argentina? Spot Campaña

https://youtu.be/_MOs7nHttjE



https://www.youtube.com/watch?v=lzmhEBBVh_M

La violencia política es uno de los principales obstáculos para la plena participación de mujeres, trans, travestis, en los puestos de toma de decisión. En este informe realizado por El Resaltador, mujeres pertenecientes a distintos sectores nos cuentan cómo es participar en la vida política en la actualidad.



Violencia simbólica

La que se presenta a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos que transmitan y reproduzcan dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y diversidades sexuales en la sociedad.

¿Qué es la violencia simbólica?

Grow- Género y Trabajo

<https://youtu.be/drCRnAvfwME>



<https://generoytrabajo.com/violencia-simbolica/>



El mapa de la violencia simbólica

En distintas etapas de la vida, las personas –especialmente las mujeres y disidencias– se encuentran ante situaciones que implican violencia simbólica: aquella que opera de manera "invisible" a través de estereotipos, mensajes, sesgos y discriminaciones que se reproducen en los ámbitos familiares, educativos, laborales, sindicales, entre otros. Ingresá al mapa interactivo para conocer cómo se presentan estas violencias en los distintos ámbitos.



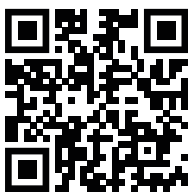
Violencia psicológica

Es aquella que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

El acoso psicológico es el maltrato ejercido sobre una persona trabajadora con el objeto de desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral. Puede manifestarse por medio del aislamiento, el control o la manipulación de la información, el abuso de las condiciones laborales; acciones y expresiones ofensivas dirigidas a atacar, herir y menospreciar a la persona en sus sentimientos y emociones, denigrar la reputación y la categoría profesional, devaluando sus conocimientos, experiencia, esfuerzo; disminuir la importancia del rol desempeñado, quitándole injustificadamente responsabilidades o bien asignándole tareas inútiles, imposibles o inferiores a su categoría.

Violencia laboral - El derecho de Yamila

**ELA - Equipo Latinoamericano de
Justicia y Género**



<https://youtu.be/X-zjT2snWTE>

Violencia laboral: Esto es acoso psicológico.

**ELA - Equipo Latinoamericano de
Justicia y Género**



<https://www.youtube.com/shorts/MXsJM5Rf4QY>



Violencia económica

La división sexual del trabajo es un concepto que permite entender las relaciones de género desde una mirada no individual y barrer con la idea que corporiza las desigualdades en un género determinado. Bajo esta perspectiva, el acento está puesto en la forma en la que se organiza la sociedad más allá de la voluntad de los sujetos. La división sexual del trabajo implica, entre otras cosas, la asignación de las mujeres y feminidades a la realización de los quehaceres domésticos, limitando sus posibilidades de ingreso en el mercado de fuerza de trabajo, pero también una mayor inserción laboral en actividades con tareas asociadas al cuidado y con salarios más bajos.

La doble jornada, sumada a la falta de espacios públicos de recreación o atención de quienes necesitan cuidado, explica la pérdida salarial de muchas trabajadoras que genera una desigualdad con sus pares varones. Además, esa falta de infraestructura refuerza su realización en los hogares o su externalización mediante la contratación de personal de casas particulares, que conforman el sector más feminizado, con mayores índices de informalidad y peores salarios.

Una de las consecuencias de la división sexual del trabajo es que las trabajadoras (ocupadas o desocupadas) asumen la mayor parte de las tareas de cuidado en los hogares en forma no remunerada. Esa doble jornada o el impedimento de buscar un empleo para asumir todas las tareas de cuidado en los hogares, deviene en un obstáculo que imposibilita o limita su ingreso en el mercado de fuerza de trabajo: las mujeres tienen menos participación que los varones en el conjunto de empleadas y mayor participación entre les desempleadas.

En el caso de quienes están empleadas, la doble jornada las lleva a buscar empleos con condiciones de trabajo menos favorables en términos de salarios mensuales o descargar las tareas del hogar o de cuidado en el empleo de trabajadoras domésticas quienes cuentan con la peor situación en el mercado laboral.

¿Cuáles son las condiciones en las que se emplean a las mujeres?

En cuanto a los niveles de informalidad laboral, las mujeres tienen una mayor participación en el trabajo no registrado, pero además, se insertan en actividades de menor carga horaria (menos de 35 hs semanales) aunque muchas están dispuestas a trabajar más horas.

Esta modalidad de inserción se asocia a la doble jornada, en tanto la asunción de las tareas domésticas y de cuidado generan una menor disponibilidad de tiempo para vender su fuerza de trabajo y explica, en parte, los menores ingresos mensuales que perciben en relación a los varones.

Además, el mercado de fuerza de trabajo está atravesado por un sesgo de género desfavorable para las trabajadoras reproduciendo en el plano laboral la asunción de trabajos asociados a tareas de cuidado, lo que en general se denomina “segregación horizontal”. En efecto, existen sectores feminizados – salud, docencia, administración pública, trabajo en casas particulares – cuyos salarios son inferiores a los masculinizados – transporte, industria, minería, energía, etc. -. Pero además, al interior de las actividades, incluso en las de mayor presencia femenina, en los puestos de mayor jerarquía – y por tanto de salario - les empleadores optan por elegir a varones, lo que se denomina “segregación vertical”.

El conjunto de estas condiciones (trabajar menos horas, en actividades peores pagas, en puestos de menor jerarquía, etc.) explica por qué las mujeres tienen un ingreso mensual que en promedio es más bajo que el de los varones.

Para despejar algunas confusiones comunes, vale aclarar la diferencia entre salario e ingreso. Como se mencionó más arriba, las mujeres tienen un ingreso promedio mensual más bajo. Ese dato suele confundirse con el salario y decir que “las mujeres ganan menos por igual tarea”. Partir de esa afirmación no sólo es incorrecta sino que puede devenir en acciones que intenten abordar el problema en forma equivocada.

El ingreso está compuesto por todo concepto monetario mensual percibido por las personas tanto en concepto de retribución por la o las ocupaciones que desempeñan como los provenientes de otras fuentes como jubilaciones o pensiones; alquileres, rentas o intereses; utilidades, beneficios o dividendos; seguro de desempleo; indemnización por despido; beca de estudio; cuota de alimentos; aportes de personas que no viven en el hogar y otros (subsidios estatales, retiro voluntario, venta de

pertenencias personales, premios de juegos de azar, herencias, limosnas, etc.). Es decir, el ingreso incluye al salario, pero lo excede. Por su parte, el salario es la remuneración que recibe cada trabajadores a cambio de su trabajo.

Para comprender la desigualdad salarial en un mismo puesto, es necesario observar las escalas salariales y la descripción de puestos o tareas de los convenios colectivos de trabajo. Ningún convenio o acuerdo contiene una diferenciación por género, pero así y todo existen brechas salariales de género. Por ejemplo, en un supermercado una cajera y un cajero hacen la misma tarea en el mismo puesto, pero a fin de mes el sueldo que perciben puede ser distinto.

¿Por qué ocurre esto? Generalmente, la menor remuneración por igual tarea está vinculada a la pérdida salarial producto de la doble jornada y la asignación de las mujeres en las tareas de cuidado, ya que estas pueden impactar negativamente sobre la remuneración de las trabajadoras por la vía de la pérdida de adicionales que complementan los básicos de convenio. La mayoría de los convenios colectivos de trabajo o acuerdos contienen adicionales salariales para el conjunto de trabajadores que se calculan sobre los básicos salariales o implican sumas fijas. En cualquiera de los casos, son montos que incrementan el salario de bolsillo a fin de mes. De acuerdo a la forma en la cual se instrumentan en la negociación, puede tener un impacto negativo en las mujeres o personas con doble jornada.

La división sexual del trabajo y la doble jornada, generan desigualdad salarial que afecta principalmente a quienes tienen responsabilidades de cuidado. Para evitar parcialmente algunas de las pérdidas salariales que se mencionaron, muchos hogares externalizan esas tareas mediante la contratación de otras trabajadoras (casas particulares) quienes poseen los índices de informalidad más elevados y los salarios más bajos.



Las desigualdades de género en el mundo del trabajo en Argentina

La división sexual del trabajo genera que las mujeres asuman más de las tareas de cuidado en los hogares:

PARTICIPACIÓN EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS DEL HOGAR

➤ 71% LO ASUMEN ELLAS

➤ 29% ELLOS



...esto se traduce en una doble jornada que afecta en sus condiciones y posibilidades laborales



Conseguir un empleo es más difícil:

TASA DE EMPLEO:

64% VARONES

46% MUJERES

TASA DE DESEMPLEO:

6% VARONES

8% MUJERES



Están más expuestas a condiciones de trabajo peligrosas

TASA DE EXPOSICIÓN:

38%

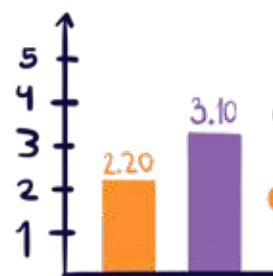
El mercado de fuerza de trabajo está atravesado por un sesgo de género desfavorable para las trabajadoras. A nivel de actividades ocupacionales implica que: **Hay actividades de empleo para ellas** y otras para ellos.

(Los números indican el porcentaje de mujeres en estos rubros).



Las actividades masculinizadas suelen tener mayores salarios que las feminizadas.

Al momento de contratar a las empleadoras optan por contratar a hombres (incluso en las actividades feminizadas)



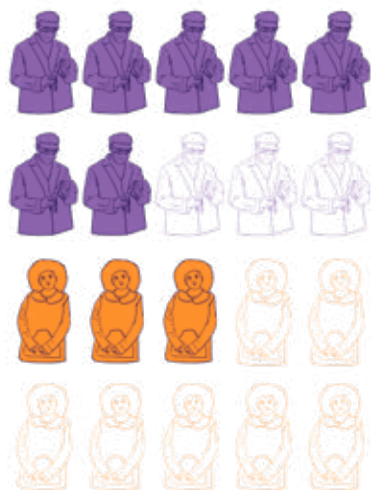
La información disponible en el procesamiento de datos proviene de la encuesta de fuerza de trabajo en base a las fuentes oficiales. Estos datos tienen un sesgo de género diferenciando a la población de varones y mujeres.

mujeres asuman la mayor parte



tiene un impacto desfavorable
S.

Ellas tienen una
menor participación
en el mercado de
fuerza de trabajo:



BUSCAN O TIENEN UN EMPLEO:

➤ 3 DE CADA 10 VARONES

➤ 7 DE CADA 10 MUJERES

uestas a la informalidad (*)

E TRABAJO NO REGISTRADO:

34% VARONES

38% MUJERES

(*) Este dato es para el sector privado,
no tenemos estadísticas que reflejen
la informalidad en el sector público.

Y se insertan en actividades de menor carga horaria
(debido a la limitación que implica la doble jornada):

TASA DE SUBEMPLEO:

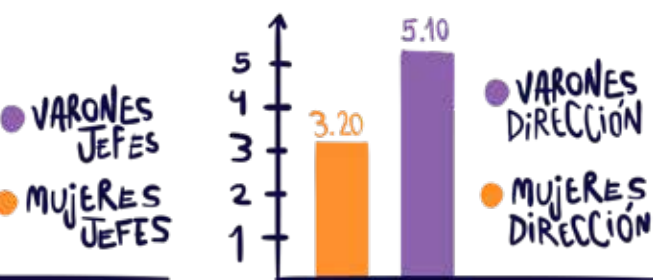
8% VARONES

12,5% MUJERES

Tomé MENOS HORAS
EN LA ESCUELA PARA
OCUPARME DE LOS CHICOS



tratar a alguien para puestos de mayor jerarquía,
tan por elegir a varones
(condiciones feminizadas)



El conjunto de estas condiciones (trabajar
menos horas, en actividades peores pagas,
en puestos de menor jerarquía, etc.) explica
por qué las mujeres tienen un ingreso más
bajo que los varones: -%26.



ble surge del
s que realiza
m/app-ecofemidata/?v=5b61a1b298a0
ficiales.
esgo binario de género,
ación solamente entre



¿Cómo visibilizar las violencias en nuestros lugares de trabajo?

A continuación presentamos dos ejercicios para realizar colectivamente. El primero tiene por objetivo detectar como se manifiestan las violencias en los espacios de trabajo, quiénes las ejercen, qué tipo de violencia se trata y con qué frecuencia que opera en cada oficina, edificio, puesto de trabajo, etc.

El segundo, se propone desnaturalizar y visibilizar las violencias que operan en cada oficina, edificio, puesto de trabajo, etc. Este ejercicio se divide en dos partes: una **primera** donde se debate sobre un caso hipotético de trabajo en el cual se busca detectar los tipos de violencia y las condiciones de trabajo existente; y una **segunda** parte que busca poner en diálogo las condiciones de trabajo con las violencias detectadas.



Ejercicio 1

Dinámica de la actividad:

El objetivo de la actividad es tomar registro de las violencias que ocurren en un mismo espacio de trabajo durante el lapso de una semana. Ese registro se realiza individualmente, es decir, cada compañere día por día tiene que anotar si vivió o presencié alguna

de las situaciones de violencias que figuran en el cuadro. Por ejemplo: “Hoy (lunes) un paciente insultó al personal de recepción. En ese caso tengo que anotarlo en la celda cuya intersección es “violencia psicológica” y “terceras personas” del día lunes. Para diferenciar entre compañeres y recordar quién hizo cada anotación, cada uno puede anotar sus siglas de nombre y apellido (por ejemplo, Corina Fernández: CF), color de birome distinto o símbolo (por ejemplo, si son cuatro compañeres cada uno puede utilizar los siguientes símbolos: *, \$, X, #).

- Participantes: Al menos 5 compañeres de un mismo espacio de trabajo.
- Insumos: imprimir o copiar el cuadro de registro que está en la página siguiente, sobre los tipos de violencia. Pueden hacerlo en una cartulina, hoja o documento para compartir online.
- Requerimientos previos: Antes de iniciar la actividad, es necesario que todos o al menos algunos de los participantes, tengan clarificado los tipos de violencia que fueron desarrollados anteriormente en este cuadernillo (física, psicológica, económica, etc.) así como la direccionalidad (vertical, horizontal, de terceras personas) y que uno o dos compañeres presenten esa información para que la realización del ejercicio sea más ágil.
- Tiempo: 30 m. de presentación. 5 días para completar el cuadro.

Propuestas para la coordinación:

- Repasar brevemente los tipos y direcciones de las violencias.
- Definir el símbolo, color o abreviatura para que cada compañere realice su registro.
- Definir si el cuadro estará colgado en un espacio laboral, guardado en algún lugar donde todes tengan acceso o se realizará en forma virtual.
- Fijar una fecha de reunión posterior a completar el cuadro para realizar su análisis.

Cuadro de registro de los tipos de violencia:

Tipo de violencia	Dirección de la violencia	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Violencia sexual	Vertical					
	Horizontal					
	Terceras personas					
Violencia física	Vertical					
	Horizontal					
	Terceras personas					
Violencia política	Vertical					
	Horizontal					
	Terceras personas					
Violencia psicológica	Vertical					
	Horizontal					
	Terceras personas					
Violencia simbólica	Vertical					
	Horizontal					
	Terceras personas					
Violencia económica	Vertical					
	Horizontal					
	Terceras personas					

Cierre de la actividad: Una vez que finalice la semana de registro se realiza una reunión con todes les participantes. El objetivo es analizar las formas en las que opera la violencia en nuestros trabajos. Para esto, se sugiere tener en cuenta las siguientes preguntas para disparar el intercambio y debate colectivo: ¿Cuál es la modalidad más frecuente? ¿Quiénes son los sujetos efectores que más recurren a estos actos? ¿En qué puestos o sectores son les compañeres más expuestos? ¿Qué reclamos/demandas o acciones colectivas podemos motorizar para modificar esas situaciones? ¿Existe alguna relación entre el tipo de tarea o condiciones de trabajo que expliquen esa mayor exposición?



Ejercicio 2

Parte A

Dinámica de la actividad:

Propuestas para la coordinación:

- Repasar brevemente los tipos de violencias antes de la lectura del caso para socializar los conocimientos.
- Si es necesario, ayudar con algunos ejemplos para los tipos de violencia más invisibilizados.

Tiempo: 20 minutos

Inicio de la actividad:

Les participantes leen colectivamente en voz alta el caso. Se propone una lectura de análisis de párrafo por párrafo donde se vayan detectando los tipos de violencias que surgen del caso y también las condiciones de trabajo existentes.

Propuestas para quien coordine la actividad:

Proponer la lectura de análisis colectivo que rote entre compañeros párrafo por párrafo.

Hacer preguntas disparadoras: ¿Qué tipo de violencia y/o acoso en relación con el trabajo detectan?

¿Cuáles son las condiciones de trabajo que pueden generarlas (condiciones de trabajo, espacios laborales y clima de trabajo)?

Realizar un listado de los tipos de violencias detectadas y otro listado de las condiciones de trabajo.

Por ejemplo:

Lista de violencias: comentarios desubicados (violencia verbal); gritos de clientes (violencia verbal); favoritismo en el pago de horas extras (violencia económica)...

Lista de condiciones de trabajo: falta de ventilación; falta de iluminación; tercerización...

Tiempo: 60 minutos

● **Participantes:** En esta primera parte, se propone la lectura y el trabajo colectivo de un caso. Para esto es importante la participación de al menos **5 compañeros**.

● **Tiempo** de trabajo total: 120 minutos

● Elementos para realizar el ejercicio: **Impresión del caso (una copia por participante), biromes, hojas para tomar notas** son los elementos mínimos necesarios para poder trabajar. También pueden utilizarse resaltadores para marcar lo que consideremos importante en la lectura y un papel afiche y marcadores si queremos hacer anotaciones sobre las ideas que vayan surgiendo.

● **Requerimientos previos:** Antes de iniciar la actividad, es necesario que todos o al menos algunos de los participantes, tengan clarificado los tipos de violencia que fueron desarrollados anteriormente en este cuadernillo: física, psicológica, económica, etc. Es importante sean ellos quienes coordinen la actividad, ya que el objetivo es poder visualizar esos tipos de violencia (o algunos) en el caso.

CASO

En el establecimiento de la calle 25 de mayo funciona la dependencia estatal “XX” que tiene un edificio de tres pisos: la planta baja está destinada al acopio de productos y los otros dos pisos para actividades de administración. Es un edificio antiguo sin ascensor en el que trabajan 76 personas. La principal iluminación natural proviene de las ventanas que están al frente, que generalmente están cerradas porque entra polvo de la calle que daña las computadoras. El aire circula poco, por lo que en invierno a veces se prenden unos ventiladores para hacerlo circular. El edificio cuenta con un baño por cada piso cuyo estado de limpieza depende de una empresa contratada para dicha tarea y cuyos trabajadores no siempre cuentan con los mínimos elementos necesarios para realizar su tarea.

En la planta baja se acopian cajas de productos listas para la distribución. Tiene una entrada para camiones de mediana envergadura y el espacio es una planta sin divisiones. La mayoría de quienes trabajan allí son varones jóvenes que mueven las cajas que suben a los camiones. El horario de salida varía porque depende de la cantidad de pedidos que haya que sacar en el día. En este sector son reiteradas las quejas sobre el favoritismo del supervisor para pagar horas extras.

En el primer piso hay una oficina de atención al cliente y reclamos. Se trata de un espacio abierto con divisiones de los puestos de trabajo en formato “box”. Todos se ven y todos se escuchan. Hay un control muy fuerte sobre el tiempo de trabajo, las características de la atención de cada llamada y la duración de las mismas. Los descansos son casi inexistentes. Se trata de trabajadoras muy expuestas a los reclamos y gritos de clientes que llaman quejándose porque las cajas llegaron rotas o con retraso. Además, tienen un supervisor que recorre el piso constantemente y realiza escuchas sobre llamadas específicas. A veces eso implica una sanción y otras la pérdida de un premio mensual. Una de las quejas recurrentes de las trabajadoras de este piso es contra los comentarios “desubicados” que hacen los trabajadores de planta baja en horario de entrada y salida. Además, existe un malestar generalizado por la pérdida salarial producto del descuento del presentismo.

El sector de cobranzas ocupa el segundo piso. Ahí trabaja el personal mejor pago de la empresa: un jefe y un equipo mixto de ocho administrativas/os. Si bien se llevan bien en términos generales, en determinados momentos del año aumenta la presión y ello se traduce en un clima laboral muy hostil. Dos trabajadores se encuentran con licencia psiquiátrica y en el último año se presentaron tres renunciaciones.



Ejercicio 2

Parte B

Dinámica de la actividad:

En una hoja o papel afiche **dibujar un iceberg**. Esta figura nos va a servir de guía para poder asociar las condiciones de trabajo y las formas de violencia, así como las formas más o menos explícitas con las que se presentan.

En base al listado anterior, se pasa a diferenciar los emergentes de las violencias y condiciones de trabajo de las dimensiones que agrupan a esos emergentes. Los emergente de las violencias y de las condiciones de trabajo se anotan en la parte superior, mientras que las dimensiones en la parte inferior:

*Por ejemplo: 1- **maltrato es un emergente y se nota en la parte superior; mientras que su dimensión es la violencia verbal.** 2- **otorgamiento de horas extras por favoritismo es el emergente que se anota en la parte superior, y violencia económica en la parte inferior.** 3- **Los bajos salarios son un emergente y la precarización salarial es su dimensión.***

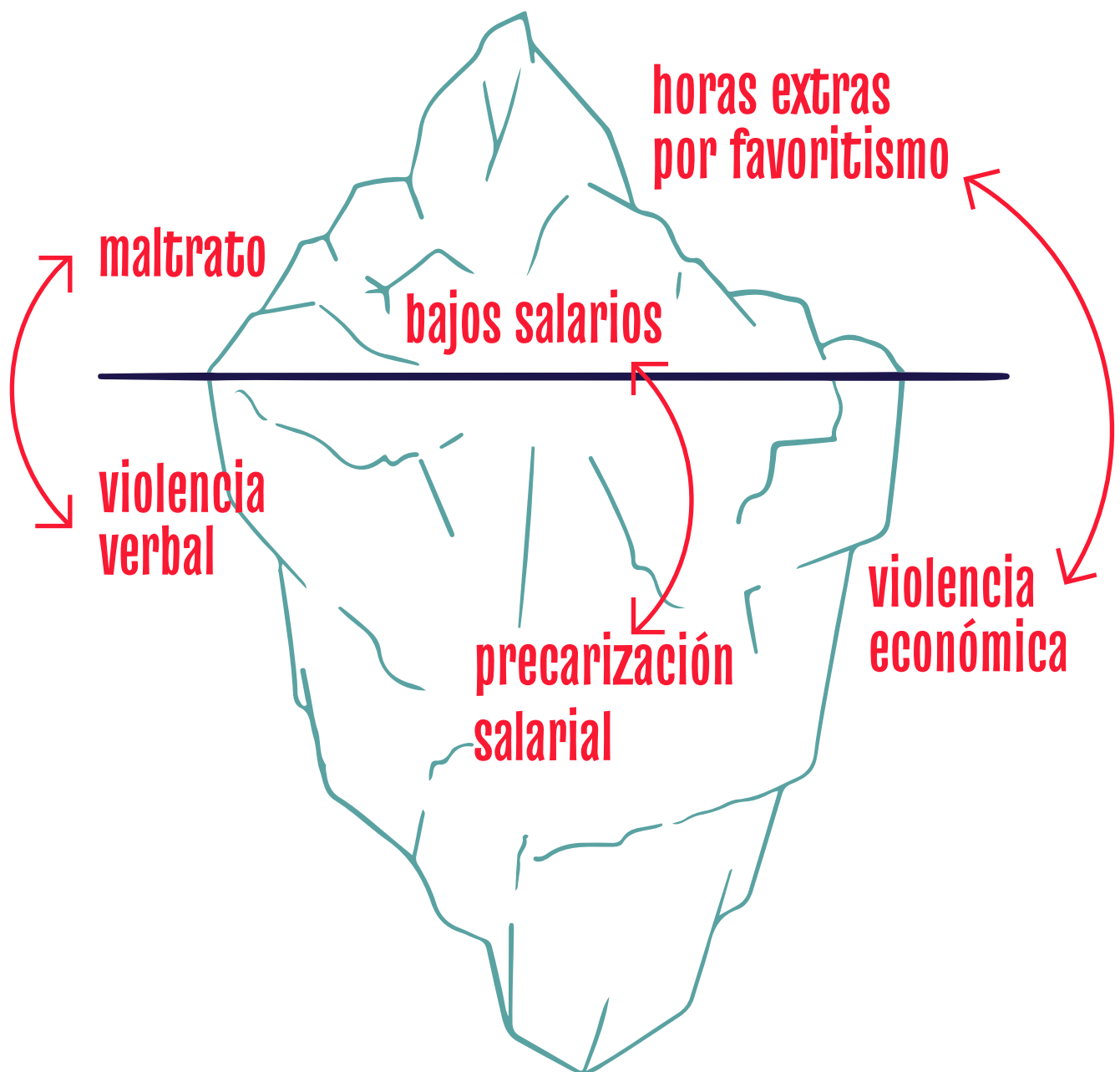
Una vez que se completó todo el listado y se anotaron todos los ejemplos en el iceberg, se pasa a realizar una lectura global del iceberg. Para ello se pueden utilizar los siguientes disparadores: ¿Cuáles son las demandas colectivas para avanzar sobre las problemáticas del caso? ¿Qué acciones colectivas se pueden realizar para visualizarlas?

Cierre de la actividad: Para finalizar se puede proponer la reflexión colectiva sobre las violencias y condiciones de trabajo que afectan al colectivo que participa, y proponer la realización de este taller en base a sus espacios de trabajo. Realizar este ejercicio desde la realidad inmediata de nuestro trabajo cotidiano, puede ayudar a registrar los problemas en materia de violencia y condiciones de trabajo y visualizarlo en la imagen del iceberg.

La socialización de esto y las posibilidades de un documento que sistematice esa experiencia puede ser una herramienta de organización y desnaturalización de la forma en la que se trabaja.

Tiempo: 40 minutos

Manifestaciones y raíces de las violencias en nuestros espacios de trabajo





Cine debate

1 • Vemos el corto “*¿Alguna vez viviste o escuchaste sobre una situación de violencia laboral así?*”, producido por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Duración: 2:30 min

<https://youtu.be/MfNcyAgrprQ>



2 • Nos dividimos en subgrupos para debatir acerca del video. En la modalidad virtual podemos utilizar la opción “subgrupos” de Zoom o pedirles a los participantes que se unan a una nueva videollamada. Duración: 20 min

Preguntas disparadoras: A partir de escuchar estos testimonios ¿Nos suenan familiares? ¿Podemos identificar cuáles son los hechos que constituyen violencia? ¿Qué experiencias de discriminación o violencia podemos reconocer en nuestros ámbitos laborales o gremiales? ¿Qué acciones podríamos implementar para frenar o prevenir situaciones de violencia o acoso en nuestros sectores de trabajo y/o gremiales?

3 • Volvemos a reunirnos. En la modalidad virtual les pedimos a los participantes que se unan nuevamente a la llamada. Cada grupo elegirá alguna de esas experiencias y acciones preventivas para volcar en la plenaria.

● Tiempo Necesario: 35 ~ 50 minutos.

● Requerimientos para hacer la actividad:

○ Espacio de trabajo y una computadora con conexión a internet o tener el video descargado previamente.

○ Opcional el uso de proyector. Se puede realizar en modalidad virtual usando una plataforma de videollamada.

● La persona facilitadora debe haber leído el material del presente cuadernillo.

Ingresa a Caja de Herramientas y accede a recursos didácticos para movilizar estos temas en los sectores de trabajo:



<https://ate.org.ar/generoydiversidad/cajaherramientas/>



Encuesta

Una encuesta es una herramienta para recolectar información sobre determinada temática. Se trata de un conjunto de preguntas que se organizan en un cuestionario destinado a conocer las experiencias, opiniones o percepciones de determinadas personas. Generalmente son anónimas para facilitar más confianza de quien la completa en aportar información fidedigna.

En la actividad gremial, podemos pensar encuestas para saber la opinión sobre una medida de fuerza en particular que lleva adelante el sindicato, para conocer la percepción sobre algún reclamo que buscamos impulsar, o para detectar algunas cuestiones de las relaciones laborales sobre las cuales se deseamos intervenir. Se trata de una herramienta muy dúctil que podemos utilizar para múltiples propósitos, por eso mismo para cada objetivo y lugar de trabajo es importante realizar un cuestionario que se adecúe al objetivo que nos planteamos pero también a las personas a las que buscamos interpelar.

Modelo de encuesta con comentarios

Alertas

- No suele ser una buena herramienta para abordar temas en profundidad, para eso resultan mejores las entrevistas, reuniones o formaciones.
- Si intentamos abarcar muchos temas y el cuestionario queda muy extenso puede ser que menos personas lo completen.
- Si intentamos reducir al máximo el cuestionario para garantizar muchas respuestas (“sólo te va a llevar 2 minutos contestar”), es posible que nos queden muchos temas interesantes afuera.
- Siempre es bueno agregar preguntas contextuales que nos permitan después analizar los resultados con mayores complejidades. Las preguntas contextuales pueden ser: género, edad, antigüedad en el trabajo, tipo de puesto, tareas que realiza.

Esta herramienta resulta muy útil para detectar y compartir situaciones de violencia o acoso en el mundo del trabajo. En primer lugar porque es anónima y eso brinda una cobertura a quienes todavía no están convencidos de denunciar. En segundo lugar, porque nos permite rápidamente llegar a muchos trabajadores y mapear la situación en los lugares de trabajo.

Elaborar preguntas vinculadas...	Con el objetivo de detectar...	Algunos ejemplos posibles
Al contexto de quien responde	algunas características particulares o de su actividad con el objetivo de detectar si las violencias se concentran en sectores particularizables.	<ul style="list-style-type: none"> -¿Con qué género te identificás? -¿Qué edad tenés? -¿Cuál es la principal actividad del organismo en el que trabajás? -¿Hace cuantos años trabajás en este organismo? -¿Definís tu contratación como estable o precaria? -¿Dónde realizas la mayor parte de tus tareas? - Tu trabajo, ¿Implica atención al público?
a situaciones de violencias sufridas o detectadas	situaciones en las cuales los trabajadores fueron ignorados, ridiculizados, blanco de burlas o bromas ofensivas; recibieron críticas injustificadas, valoraciones peyorativas sobre su persona o su trabajo, propuestas o insinuaciones sexuales; indicaciones para realizar tareas inútiles, etc.	<ul style="list-style-type: none"> -¿En los últimos 12 meses, atravesaste alguna de estas situaciones en el trabajo? Ridiculización recurrente; bromas ofensivas; críticas injustificadas reiteradas; valoraciones peyorativas; propuestas o insinuaciones sexuales incómodas; otras -¿En los últimos 12 meses, viviste alguna situación en la cual se te maltrató verbalmente con gritos o insultos; se te empujó, golpeo, o incomodó físicamente de alguna forma? - Si contestaste que sí a alguna de estas cosas, ¿querés contarnos más de esta/s situación/es?
a quienes cometieron la agresión	relaciones jerárquicas u horizontales en el uso de la violencia. Situaciones violentas que provienen de usuaries, pacientes, proveedores, etc.	<ul style="list-style-type: none"> -Estas situaciones de violencia que describimos anteriormente se detectan principalmente en ¿relaciones jerárquicas, entre compañeros de trabajo, o con usuarios o terceras personas que se vinculan con nuestro espacio de trabajo? -Si contestaste que sí padeciste alguna de esas formas de violencia en las preguntas anteriores, ¿Quién cometió la agresión?
a las percepciones sobre las causas que motivan la violencia o el acoso	si las percepciones sobre el motivo de la violencia tienen anclaje en motivos de género, salud o discapacidad, color de la piel, origen nacional, forma de vestir, edad, orientación sexual, profesión, antigüedad en el puesto o establecimiento, etc.	¿Cuáles crees que son los principales motivos por los cuales recibiste esa violencia? Machismo, racismo, capacitismo, características del puesto, xenofobia, otros

Cómo administrar el cuestionario es una decisión importante que se vincula con las características de las personas a las que se les quiere preguntar. Si se trata de colectivos jóvenes y digitalizados es posible que funcione una encuesta de google-form autoadministrada que tiene como ventaja que los datos quedan cargados y se realizan automáticamente gráficos ordenándolos. Si necesitamos recorrer las oficinas, una encuesta impresa puede resultar más útil. En este caso puede ser autoadministrada y dejarla para que los compañeros la contesten solos y las metan en un buzón, o puede ser tarea de quien pasa por la oficina llenarla con cada uno para favorecer un espacio de intercambio. Cada caso implica objetivos de interacción diferentes y características específicas de los colectivos que se busque abordar.

Herramientas II

Reuniones y formaciones colectivas

Otra herramienta para detectar situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo la constituyen los espacios colectivos de reunión o formación sobre la temática. efectivamente, suele suceder que estos espacios resultan muy ricos a la hora de recoger anécdotas o denuncias.

Las reuniones o formaciones destinadas a tratar y abordar esta temática tienen un doble efecto. Por un lado colaboran en la prevención de situaciones de violencia ya que generan conciencia colectiva de la misma y construyen alertas y formas de acción, por otro lado, constituyen espacio de detección por excelencia, ya que muchas veces en el espacio colectivo nos animamos a contar algo que nos pasó o desnaturalizamos alguna situación que estábamos viviendo y nos incomodaba y nos costaba ponerle nombre.

Claves para pensar formaciones o reuniones sobre la temática

- ¿a quiénes se dirige el espacio? ¿Las características de los puestos y relaciones jerárquicas de quienes van a participar, garantiza que sea un ámbito seguro para que circule la palabra de todos?
- ¿qué tiempo pueden destinarle a la instancia de formación?
- ¿qué modalidad de dictado se adoptará? ¿presencial? ¿virtual autogestionada?
- ¿qué se quiere lograr?
- ¿Cómo se va a relevar la información que allí se vuelque?

Disparadores para convocar a una reunión

EMERGENTE: Las reuniones pueden convocarse a partir de un emergente. Un buen emergente es un caso que haya ocurrido en el último tiempo y que haya impactado entre quienes trabajan, haya sido denunciado o no.

PRESENTACIÓN DE UNA HERRAMIENTA NUEVA: Otra forma de convocar puede ser la presentación o debate sobre una actividad que se quiera realizar sobre la temática, o la presentación del nuevo protocolo de ATE.

Disparadores para convocar una formación o capacitación

Una posibilidad para entrar al tema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es mediante una formación en el marco de la Ley N° 27.499 ~ Ley Micaela. La misma, establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

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

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

Pese a su gran importancia, es preciso advertir que esta capacitación se circunscribe a contenidos vinculados a género y violencia contra las mujeres, es decir, que no agota todas las tramas de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.



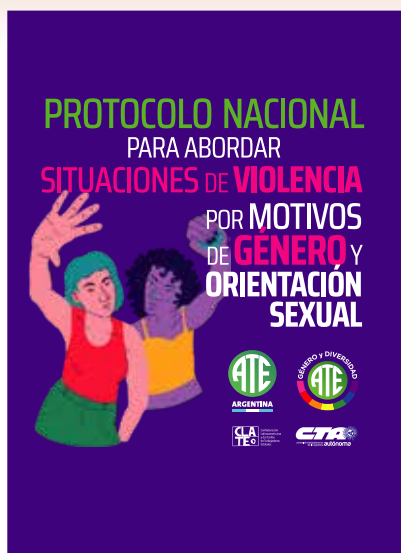
Herramientas Sindicales

Protocolo Nacional para abordar situaciones de violencia por motivos de género y orientación sexual

Este protocolo tiene por objeto prevenir, intervenir, acompañar, reparar y sancionar conductas enmarcadas en las definiciones de violencia por motivos de género. Es una herramienta para promover prácticas que eliminen la discriminación y la violencia fundadas en razones de género, identidad de género u orientación sexual que permitan desarrollar la actividad política/gremial en un mundo del trabajo y sindical libre de violencia y acoso.

Establece un marco de actuación institucional, un procedimiento ante consultas y denuncias para prevenir, intervenir y erradicar la violencia por motivos de género, así como de acoso sexual y/o discriminación por identidad de género y/u orientación sexual, que se susciten en cualquier ámbito de nuestra organización en tanto son consideradas por la normativa vigente como prácticas y comportamientos inaceptables.

Las denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona que se considere víctima de discriminación, acoso o violencia de género en el ámbito de la organización. Se pondrá en conocimiento de la organización por cualquier medio. También podrá realizarla aquella persona que tome conocimiento directo de estas situaciones, en cuyo caso deberá ser ratificada personalmente por la persona afectada. Todas las denuncias que ingresen formalmente, por el medio que fuere, deberán remitirse al correo institucional **protocolo.vg@ateargentina.org.ar**, de modo que se pueda iniciar el proceso de activación del Protocolo.



Consultá el Protocolo Nacional para obtener más información acerca del procedimiento de activación y las conductas alcanzadas



https://ate.org.ar/wp-content/uploads/2023/04/Protocolo-Violencias-ATE_P.pdf

Decreto 191/23, anexo 1 adaptación del CCT 214/06 al 190 OIT

ATE junto al Estado Empleador participó de la adecuación del Convenio Colectivo homologado por el Decreto 214/06 de acuerdo a los preceptos del Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Como principales adaptaciones se contemplan, entre otras, la adecuación de las definiciones de violencia laboral, ampliando la definición para incluir la violencia por razón de género, la protección a las mujeres trabajadoras y trabajadores LGTBI+; se establece que deba realizarse un seguimiento de las denuncias presentadas, de su avance, las sanciones y/o resoluciones adoptadas en cada caso. Asimismo se focaliza en fomentar la capacitación, con el objeto de generar, prevenir y sensibilizar sobre el impacto y daño que ocasiona la violencia y el acoso laboral; se incorporan las menciones al texto del Convenio de las últimas normas aprobadas como la Ley del cupo laboral para personas Travestis, Transexuales y Transgénero, Ley Micaela, entre otras; se promueve el trabajo conjunto entre las Comisiones paritarias CIOT y CYMAT; se garantiza la transparencia durante todo el proceso de selección sin violencias ni acoso para aquellas personas que se postulan como candidatos.



<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-214-2006-114315/actualizacion>

Herramientas Sindicales

para la **implementación**
del **Convenio 190** de la OIT

Violencia y acoso en el mundo del trabajo,
violencia de género y proceso de trabajo

