

# ENCUENTRO N°2

## Reflexión en relación a las violencias en el trabajo



# CRÉDITOS



## **Coordinación**

Lic. María Cristina Geninazzi  
Dra. Juliana Santarosa



## **Producción de contenidos**

Lic. María Florencia Ayala  
Lic. Matías Ostropolsky  
Lic. Daniela Piccinini  
Lic. Cecilia Rodríguez



## OBJETIVOS DEL ENCUENTRO N°2

- 1 Conocer **qué es la violencia de género**.  
Tipos y modalidades.
- 2 Reflexionar sobre la especificidad de la  
violencia de género **en ámbitos laborales**.
- 3 Identificar **situaciones de discriminación** y  
violencia de género en el trabajo.
- 4 Acercar propuestas y recursos para  
**promover espacios libres de violencia**.

# REFLEXIONAREMOS SOBRE...

## 1. ENTENDER

---

que la elección de nuestros trabajos, está condicionada por nuestro género y sexo.

## 2. RECONOCER

---

que algunos comportamientos y actitudes “comunes” que repetimos son discriminatorios y violentos contra las mujeres y personas LGBTI+

## 3. COMPRENDER

---

que las mujeres, los varones y las personas LGBTI+ **NO** tienen las mismas posibilidades de crecimiento en los espacios laborales.

## 4. CONOCER

---

los espacios y herramientas para acudir ante situaciones de violencias basadas en el género.

Para Comenzar  
revisemos algunos  
datos estadísticos...

- En 2019 **las mujeres representaban el 50%** de la población mundial en edad de trabajar, aunque representaban **sólo el 39% del total de la población activa y el 28% de los puestos directivos.** *(Fuente: ilo.org)*
- En 2017, **el 34% de las mujeres de 15 a 24 años** estaban **sin empleo, estudios o formación.** (NEET o generación Nini), frente al 10% de los hombres jóvenes. *(Fuente: ilo.org)*
- En 2018, **las mujeres estaban más expuestas que los hombres al empleo informal** en más del **90% de los países del África subsahariana**, en el **89% de los países del Sudeste Asiático** y en **casi el 75% de los países de América Latina.** *(Fuente: ilo.org)*
- A nivel mundial, **el 21,7% de las mujeres en edad de trabajar** realizan **cuidados no remunerados** a tiempo completo, frente al 1,5% de los hombres en edad de trabajar. **Entre 1997 y 2012, el tiempo diario que las mujeres dedicaron a las tareas** del hogar y a las responsabilidades familiares **disminuyó sólo de 15 minutos**, mientras que **el tiempo dedicado por los hombres aumentó en sólo 8 minutos.** A este ritmo, se estima que **la brecha NO se eliminará hasta** el año 2228, es decir, **dentro de 209 años.**
- A nivel mundial, **la brecha salarial** entre mujeres y hombres es del **18,8%.**

- 117 de las 190 naciones garantizan una **baja de maternidad pagada de 14 semanas** o más. Aunque sólo en 97 de estos países el Estado se encarga de cubrir la totalidad del permiso. Y **sólo hay 38 países que prohíben el despido de trabajadoras embarazadas.**
- 111 países de los 190 ofrecen una **baja de paternidad de carácter opcional**, cuya duración por media es de 6 días. Pero sólo 44 países ofrecen un permiso de paternidad remunerado que puede ser compartido entre el padre y la madre.
- En 100 países no existe legislación que obligue a la igualdad salarial entre géneros por un trabajo del mismo valor.
- En 41 países, las hijas no tienen los mismos derechos sobre la herencia familiar que sus hermanos varones, y en 43 países las viudas no tienen los mismos derechos de sucesión que los viudos para heredar los bienes de su cónyuge fallecido.
- En 86 países, los periodos de ausencia destinados al cuidado de los hijos no se incluyen en la pensión de jubilación.



## Más datos...

- El **ranking Fortune 500** de las 500 empresas que generaron más ingresos en 2020 revela que solamente 14 de estas 500 son dirigidas por una mujer.
- El **Global Entrepreneurship Monitor** publica periódicamente los resultados de sus encuestas sobre el emprendimiento en el mundo. En 2019-2020:
  - En 47 de los 50 países estudiados, hay menos mujeres que hombres emprendedores.
  - En general, las emprendedoras declaran estar motivadas por el deseo de "ganarse la vida porque los empleos son escasos" y "hacer del mundo un lugar mejor", mientras que los hombres emprendedores tienen una probabilidad más alta de declarar estar motivados por "el deseo de generar ingresos muy altos" y "continuar una tradición familiar".



## En el Mundo



- El 58% de las mujeres asesinadas en 2017 fueron víctimas de sus parejas o miembro familiar. Si bien los hombres tienen 4 veces más chances de ser asesinados en general, las mujeres tienen 4 veces más chances de ser asesinadas por sus parejas: <https://bit.ly/3tJOhud>

## En Argentina



- Entre el 3 de junio de 2015 y el 25 de mayo de 2022, según el Observatorio Ahora que si nos ven: hubo 1 femicidio cada 31 horas
- El 64% de los femicidios fue cometido por las parejas y ex parejas de las víctimas
- El 63,9% de los femicidios ocurrió en la vivienda de la víctima
- 331 víctimas habían realizado al menos una denuncia y 184 tenían medidas de protección
- Al menos 1738 niños perdieron a sus madres como consecuencia de la violencia machista: <https://bit.ly/3zN24E7>



## Más datos estadísticos...

### Violencia Sexual

Cada día, 60 mujeres sufren abusos y violaciones en la Argentina. Los 22.076 abusos y violaciones reportados en 2020 exponen **un crecimiento de 43%** con relación a los 15.440 casos de 2019.

*Fuente: <https://bit.ly/lanacion-violenciadegenero>*

### Violencia doméstica

De 576.360 registros de casos de violencia contra las mujeres, que corresponden al acumulado del período 2013-2018 por el INDEC, los vínculos de la víctima con un agresor que corresponde a las categorías “pareja” y “expareja” representan el 82,1% del total de casos de violencia contra las mujeres registrados. En sentido opuesto, la categoría “agresor desconocido” es casi inexistente (solo el 0,3% de los casos remiten a esta condición)

*Fuente: <https://bit.ly/Indec-Infomesdeprensa>*



# Datos Generales

- **2.100 millones de niñas y mujeres** viven en **67 países** que, al ritmo actual, **no alcanzarán en 2030 algunos objetivos clave en materia de igualdad de género** (acceso a la anticoncepción, educación de las niñas, liderazgo político, leyes de igualdad en el ámbito laboral y seguridad).
- **13 millones de niñas y adolescentes menores de 20 años** dieron a luz en 2019.
- **51 millones de mujeres y niñas** viven en países que no cuentan con una sola mujer ministra en el gobierno, y **más de 650 millones de niñas y mujeres en 64 países** nunca han tenido una jefa de Estado o de Gobierno electas.
- **El 28%** del **personal de investigación** en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) **son mujeres**.
- **El 80%** de las **personas desplazadas** por la crisis climática **son niñas y mujeres**.

- En 2019, **el 16% de las adolescentes** de 15 a 19 años **fueron casadas antes de cumplir los 18 años**, frente al 19% en 2012. A este ritmo, se necesitarán 100 años más para erradicar el matrimonio infantil.
- **En 27 países**, **las mujeres casadas están legalmente obligadas a obedecer a sus maridos**, y en 16 de ellos estas se enfrentan a sanciones legales si no lo hacen.
- **El 31% de las mujeres** ha sufrido algún tipo de **violencia por parte de su pareja**, y **el 27%** de las mujeres **piensa que está justificado** que el marido agrede a su mujer en determinadas circunstancias (como por ejemplo, si esta sale sin avisar, si descuida a los niños, si discute con él, si se niega a tener relaciones sexuales con él o si quema la comida).
- **En 119 de 180 países**, el **acceso al aborto está sujeto a condiciones**.

- **En 88 de 180 países**, las mujeres no pueden trabajar en determinadas profesiones en las mismas condiciones que los hombres, y en 24 países necesitan el permiso de sus maridos o tutores legales para trabajar.
- **El 47% de la población mundial** cree que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres.
- **En 125 países**, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de sentirse inseguras al caminar solas de noche en su propio barrio.
- En 2021, **el FEM estimó** que se necesitarán 135.6 años para eliminar las desigualdades de género en el mundo. En 2020, estimaba que se necesitarían 99.5 años : la pandemia de Covid-19 ha retrasado el logro de la igualdad a una generación más.

*Fuente: <https://data.em2030.org/es/>*

# ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

---

Incluye la violencia contra las mujeres y contra otras personas que, por su condición de género, sufren situaciones de violencia, como las del colectivo LGBTIQ+.



# La Violencia de Género se diferencia de otros tipos de violencias en 3 puntos fundamentales:

1

El origen de la violencia, tiene que basarse en las relaciones desiguales de poder de un género sobre otro;

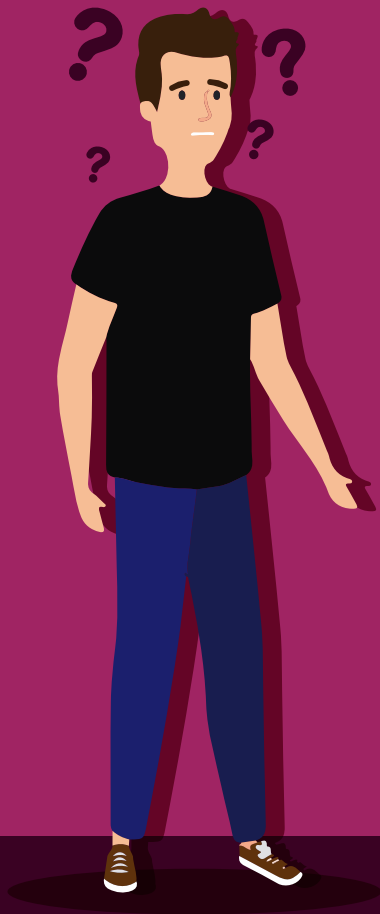
2

y de la posición de quien ejerce la violencia, es decir, personas que han construido su identidad desde la masculinidad hegemónica y que se consideran superiores a las mujeres y otras identidades, utilizando diversos tipos de violencia para sostener esa superioridad.

3

Un Impacto desproporcionado.





# ¿Cómo afectan los estereotipos de género a los varones?

---

Generan mandatos y expectativas que LIMITAN a los individuos en su desarrollo y potencialidad.

# SER

## Asociado con lo masculino/lo bueno

Activos
Fuertes
Autosuficientes
Orgullosos
Valientes
Temerarios
Exitosos
Dominantes
Sexualidad irrefrenable
Asertivos
Utilizar la violencia
Heterosexual
Protectores
Proveedores
Conquistador de múltiples mujeres
Fríos (restricción emocional)
Racionales
Ambiciosos

# NO SER

## Asociado con lo femenino/lo malo

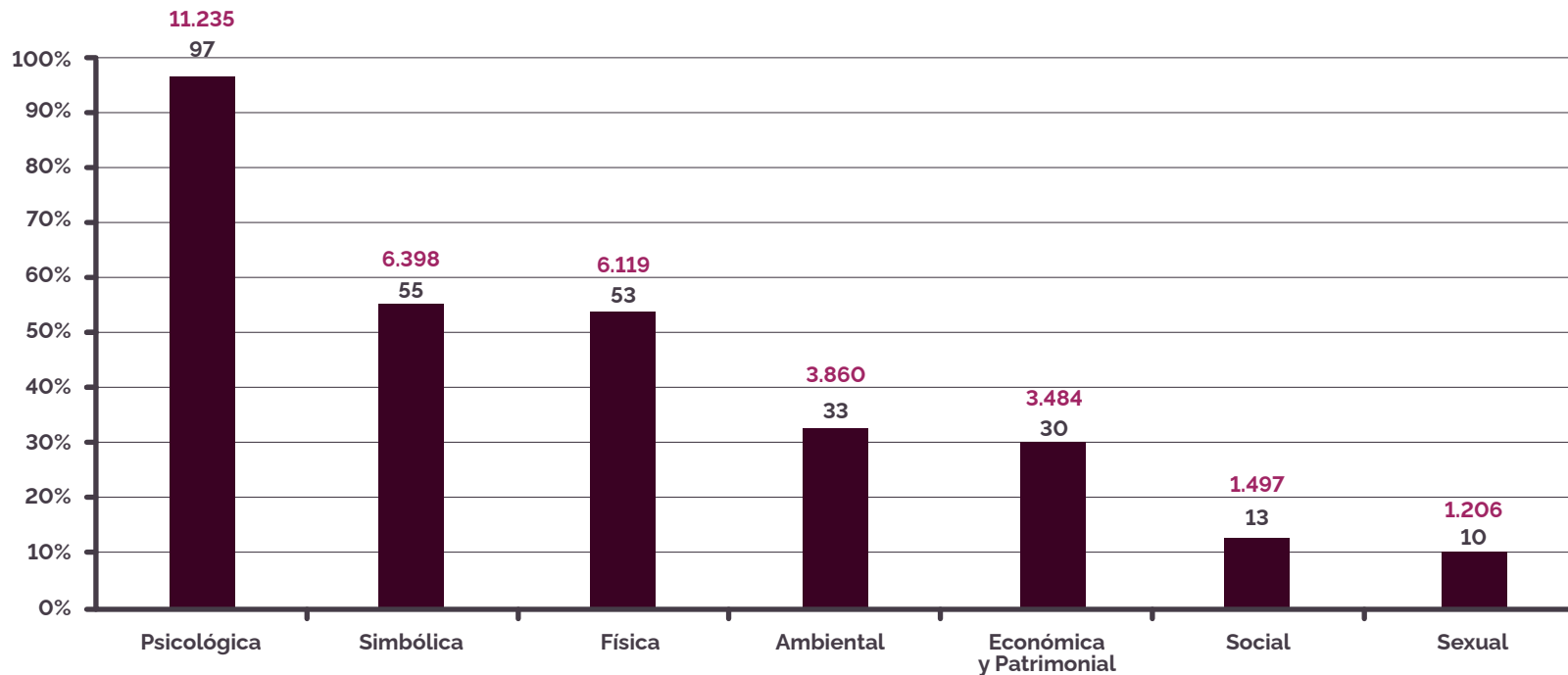
Pasivos
Débiles
Dependientes
Vergonzosos
Cobardes
Temerosos
Falibles
Subordinados
Sexualidad condicionada
Sumisos
Rehusar los conflictos
Sentir atracción por varones
Protegidos
Proveídos
Dedicado a una sola persona
Sensibles, emocionales
Pasionales
Conformistas



# Consecuencias

- › **Presiones** sociales.
- › **Exposición** a situaciones de riesgo por conductas temerarias y violentas.
- › **Represión** de la individualidad y de los deseos propios.
- › **Negación** de sus problemas de salud y su vulnerabilidad.
- › **Dificultad** para pedir ayuda.
- › **Rechazo** de medidas de autocuidado
- › **Impenetrabilidad**.

## Gráfico según los tipos de Violencia: psicológica, simbólica, física, ambiental, económica y patrimonial, social y sexual. Año 2021



Fuente: OVD. Oficina de Violencia Doméstica. 2021.

# ¿Qué dicen las leyes?

## ¿Sabías que...

en la Argentina existe la **Ley de Protección Integral** (N° 26.485) para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales?

*“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, como así su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”*



# **DIFERENTES TIPOS DE VIOLENCIA**

# Hay diferentes tipos de violencia

- Física
- Psicológica
- Sexual
- Económica y Patrimonial
- Simbólica
- Política

FORMAS EXPLÍCITAS

VISIBLE



FORMAS SUTILES

INVISIBLE





**VIOLENCIA  
FÍSICA**



**VIOLENCIA  
PSICOLÓGICA**



**VIOLENCIA  
SEXUAL**





**VIOLENCIA ECONÓMICA  
Y PATRIMONIAL**



**VIOLENCIA  
SIMBÓLICA**



**VIOLENCIA  
POLÍTICA**

# Modalidades De Violencia

- › Doméstica
- › Institucional
- › Laboral
- › Contra la libertad reproductiva
- › Obstétrica
- › Mediática
- › Pública - Política
- › En el espacio público



# ¿Qué es la violencia laboral contra las mujeres?

---

Discrimina a las mujeres y personas LGBTI+ en los ámbitos de trabajo públicos o privados y obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia.

# Veamos un video sobre acoso en el trabajo



**Actrices Argentinas - Violencia Laboral**  
Evidencia de diferentes tipos de acoso en el trabajo

<https://bit.ly/3vG75Kl>

# SEXISMOS en el mundo del trabajo



- Estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo.
- Se manifiesta cuando no hay igual pago por misma tarea o función.
- Incluye el hostigamiento psicológico sistemático sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión.
- Puede darse entre compañeros o desde superior o superiores / jefes.

# ¿CÓMO SE MANIFIESTAN?

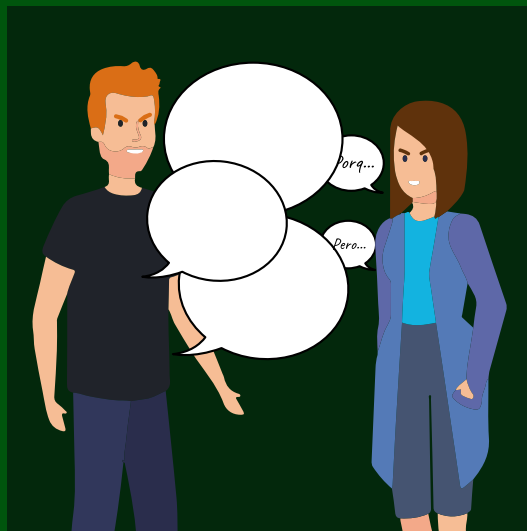
---

Micromachismos  
(manterrupting, mansplaining  
y hepeat), chistes y comentarios  
sexistas.

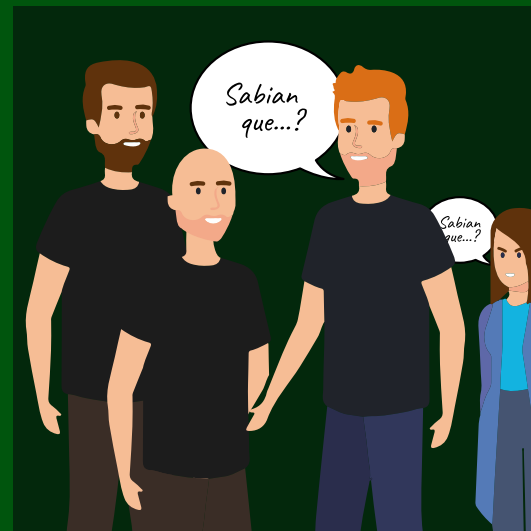




**MANSPLAINING**  
(Micromachismo)



**MAN INTERRUPTING**  
(Micromachismo)



**BROPIATING Y HEPEAT**  
(Micromachismo)



**BRECHA  
SALARIAL**



**TECHO  
DE CRISTAL**

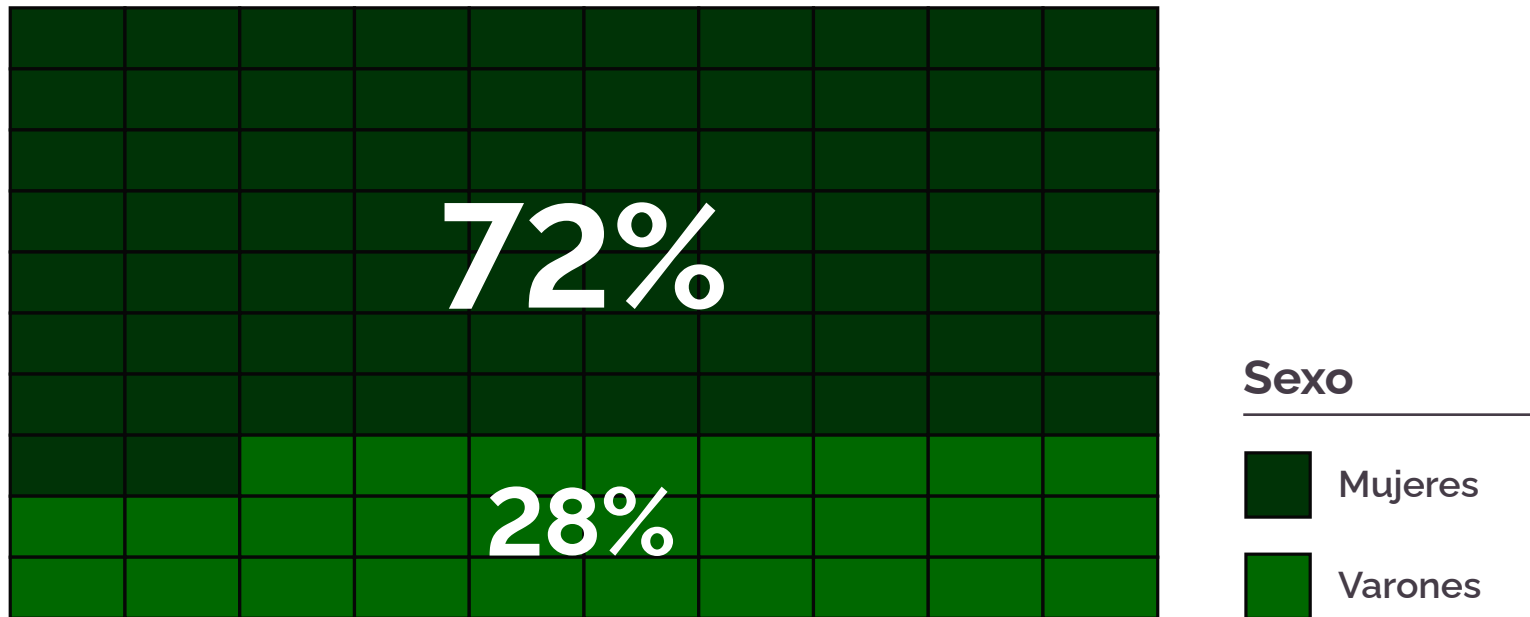


**SUELO  
PEGAJOSO**



# Personas que realizan las tareas domésticas del hogar, según sexo

\* No incluye trabajadoras del servicio doméstico. Total de aglomerados urbanos. 3er trimestre 2020



## Indicadores por ramas de la ocupación

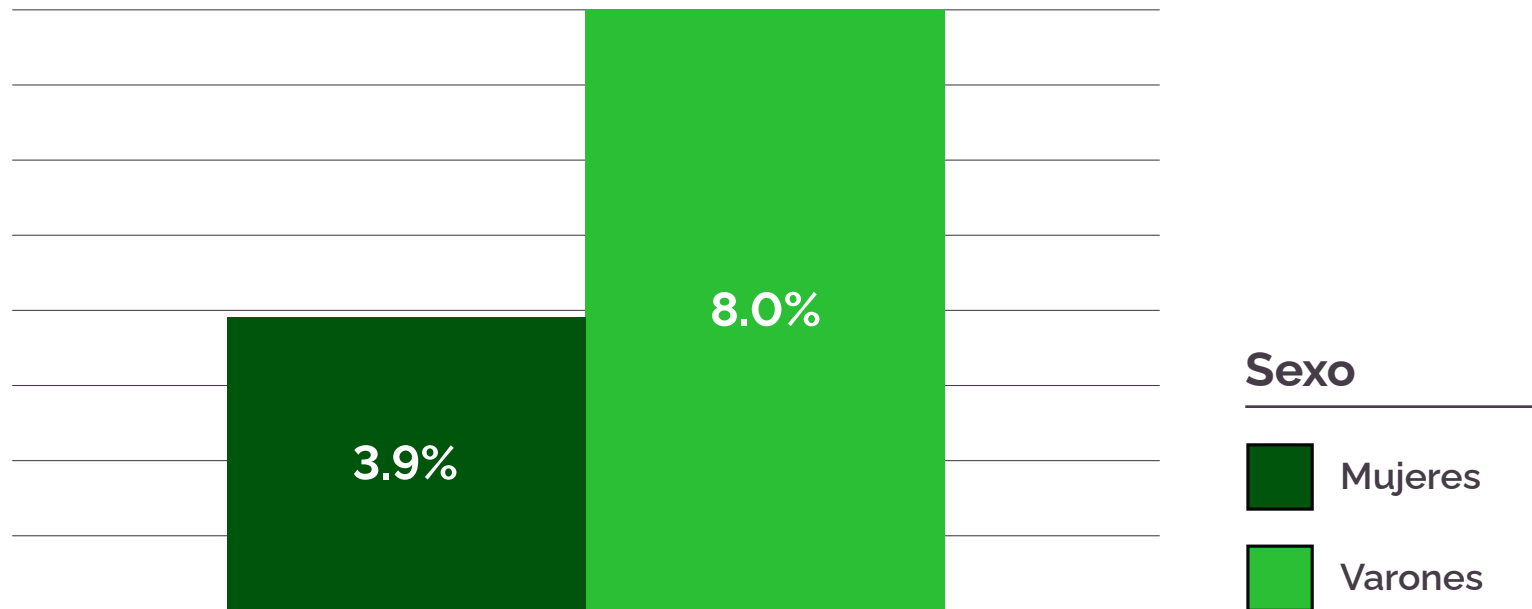
\* Ocupadas/os. Tasa de feminización, ingreso mensual promedio, ingreso horario. Total de aglomerados urbanos. 3er trimestre 2020

Rama de la Ocupación	Tasa de la feminización	Ingreso mensual promedio	Ingreso horario
Servicio Doméstico	97.5%	\$11.400	\$142
Enseñanza	71.5%	\$34.000	\$422
Servicios Sociales y de Salud	68.8%	\$37.000	\$355
Actividades Primarias	32.3%	\$49.000	\$594
Industria Manufacturera	28.7%	\$30.900	\$202
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	10.9%	\$40.200	\$277
Construcción	4.0%	\$20.500	\$166

#EcoFemiData y EcoFeminista en base a EPH-INDEC | **Fuente:** <https://bit.ly/3kl6ZUE>

# Mujeres y Varones en cargos de Dirección y Jefatura

\* Porcentaje de cargos jerárquicos entre ocupadas/os. Total de aglomerados urbanos. 3er trimestre 2020



#EcoFemiData y EcoFeminista en base a EPH-INDEC | Fuente: <https://bit.ly/3kl6ZUE>

# Brechas de Ingresos Mensuales por calificación del puesto de trabajo

\* Por poblaciones y tipos de ingresos. Total de aglomerados urbanos. 4to trimestre 2021

Población	Ingreso	Brecha	Media del Ingreso	
			Mujeres	Varones
Perceptores de Ingresos	Ingreso Total Individual	24.9%	\$45.200	\$60.100
Ocupadas/os	Ingreso de la Ocupación Principal	29.0%	\$43.900	\$61.900
Asalariadas/os sin desc. jubil.	Ingreso de la Ocupación Principal	34.0%	\$21.600	\$32.700
Perceptores de Jubilación	Jubilación	13.0%	\$34.900	\$40.100

#EcoFemiData y EcoFeminita en base a EPH-INDEC



**REFLEXIONEMOS...**

¿Qué podemos hacer en  
nuestros trabajos...

... para no reproducir  
y perpetuar estas  
desigualdades de  
género?

---

Cuidar el **lenguaje**.

---

**Dar visibilidad** a mujeres y disidencias.

---

**No** representar a los **varones como únicos** sujetos de acción.

---

**Estar atentxs** a comentarios discriminatorios basados en el género y el ejercicio de la sexualidad.

---

**Evitar estereotipos.**

# A continuación, veamos un video



**Vos tenés que ver**

Fundación Avon Argentina (hasta 02:43 min)

<https://bit.ly/311yJTP>

# ¿Qué podemos hacer lxs compañerxs?



---

¿Qué otras acciones les parece  
que podemos hacer para **evitar**  
este tipo de situaciones?





¿Qué puede hacer la empresa/organización laboral para contribuir a la prevención de las violencias en los trabajos?

### **Prevención**

Puede estar dada a través de capacitaciones, charlas y talleres de sensibilización, utilización de una comunicación institucional comprometida y reflexiva sobre estos temas.

### **Detección**

Tomar conciencia del problema y hacer un diagnóstico.

### **Plan de acción ante situaciones de violencia**

Contar con protocolos institucionales, apoyo a las víctimas de violencia de género, derivación a organismos especializados.

### **Sanción**

Se trata de acciones o medidas en el interior de la organización que busque la penalidad de las situaciones de violencia.

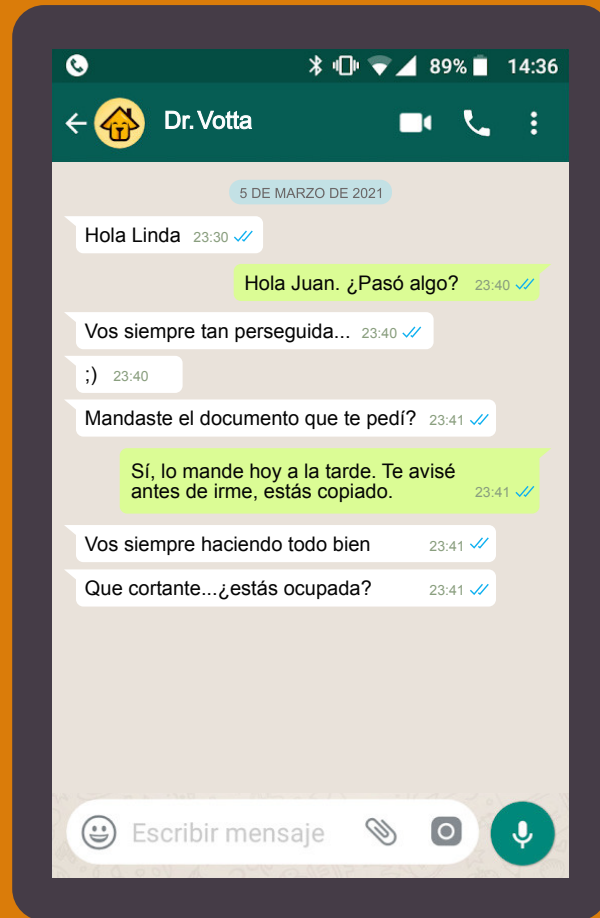
**PARA REFLEXIONAR  
ENTRE TODXS**

# N1

## Situación

### Se propone situar un intercambio de Whats App:

Micaela tiene 20 años, trabaja hace 4 meses como secretaria en el estudio jurídico Familia Votta. Su jefe directo es el socio mayoritario, Juan Votta, quien hace 30 años dirige la empresa familiar. El horario laboral de Micaela es de L a V de 8 a 16hs. El último viernes recibe el siguiente mensaje, a las 23.30hs.





# Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL)

---

Ante la situación presentada, un recurso posible sería concurrir a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) para consultas y/o recepción de denuncias sobre violencia laboral y recibir asesoramiento en aspectos legales y en lo referente a la salud psicofísica.

**Es un servicio gratuito** y se puede ir de forma presencial o llamar por teléfono para pedir un turno.

# Situación N2

Jennifer tiene 25 años y trabajo como administrativa en una pequeña fábrica.

Todos los mediodías realizan un corte para almorzar y comen todxs juntxs en la sala de reuniones.

Es un momento distendido donde se charla del fin de semana, de las noticias, chismes del espectáculo, etc.

Un día un compañero le dice que la vio muy cariñosa con otra chica en su perfil de Instagram, le pregunta si es lesbiana, que seguro que si porque la ven que se va siempre sola. Otro compañero agrega que eso es porque no conoció a un buen macho, una compañera agrega que ella debería vestirse un poco más femenina para evitar ese tipo de comentarios.

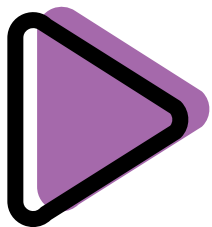


# Elevar un Reclamo a Recursos Humanos

---

Ante la situación presentada, Jennifer podría elevar un reclamo a RRHH planteando su situación, espacio en el cual debería recibir contención, contar con consentimiento en los pasos a seguir, apuntados a frenar la situación de violencia y a asegurar su no repetición: establecer códigos de conducta y buenas prácticas laborales, hacer campañas informativas, investigar y sancionar a quienes agreden, por ejemplo.

# A modo de cierre, te invitamos a reflexionar



## Vos tenés que ver

Fundación Avon Argentina (Desde 02:43 min)

<https://bit.ly/311yJTP>

## PARA RESUMIR

1

La elección de nuestros trabajos está condicionada por nuestro género y nuestro sexo.

2

Las mujeres, los varones y las personas LGBTI+ no tienen las mismas posibilidades de crecimiento en los espacios laborales.

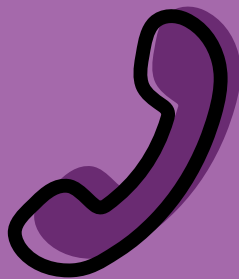
3

Algunos comportamientos y actitudes “comunes” que repetimos son discriminatorios y violentos contra las mujeres y personas LGBTI+.

4

Existen espacios y herramientas para poder acudir ante situaciones de violencias basadas en el género y la orientación sexual.





# RECURSOS

- › **Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL)**  
**0800-666-4100** (op.1 / op. 5) o **[violencialaboral@trabajo.gob.ar](mailto:violencialaboral@trabajo.gob.ar)**  
En las provincias a través de las oficinas de Empleo del Ministerio de Trabajo.
- › **Línea 144, del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad**  
También Whatsapp : **11-2771-6463**  
Las 24 hs . los 365 días del año. Asesoramiento y Contención
- › **Línea 137 Programa las Víctimas contra las Violencias**  
También Whatsapp : **11-3133-1000**  
Para situaciones de violencia sexual.  
Las 24 hs . los 365 días del año. Asesoramiento y Contención
- › **Instituto Nacional contra la Discriminación, el Racismo y la Xenofobia (INADI)**  
Asesoramiento y denuncia ante situaciones de discriminación (**web**).
- › **Oficina de Asesoramiento sobre Violencia en el Trabajo (CABA)**  
Brinda asesoramiento legal a personas que padezcan situaciones de acoso físico, sexual y psicológico. Tel: **2822-7200 / 1282**
- › **Ministerio Público Fiscal (CABA)**  
Denuncias las 24 hs. al **0800-333-47225**
- › **Guía Prevención de Violencias en el ámbito laboral**

# ¡MUCHAS GRACIAS!

