

**Propuesta de un marco de política pública para la
implementación en Argentina del Convenio 190 de la OIT sobre la
violencia y el acoso en el mundo del trabajo**

Javier P. Cicciaro

Directora: Valeria Serafinoff

Escuela de Política y Gobierno Maestría en Políticas Públicas y Gerenciamiento del
Desarrollo, Universidad Nacional de San Martín
Graduate School of Arts and Sciences Master of Arts in Development Management and
Policy, Georgetown University

1 de junio de 2022

Agradecimientos

Esta tesis no hubiera sido posible, en primer lugar, sin el impulso de Diana y Pablo, personas que, con su ejemplo, me mostraron que la excelencia profesional es un valor que requiere de una formación constante y ligada a un compromiso con lo social. A mamá y papá, gracias por su ejemplo.

En segundo lugar, quiero agradecer a Vic, mi esposa, que no solo me reemplazó en mis tareas domésticas el tiempo que debí dedicarle a la tesis, sino que también me ofreció sus servicios profesionales de editora. Si esta tesis resulta amigable de leer, será su mérito absoluto.

En tercer lugar, quiero agradecer a Vale Serafinoff que, sin titubear y de manera instantánea, aceptó el pedido de ser mi tutora. Ella me aportó su rigurosidad y generosidad habitual, haciéndome incluso devoluciones a traspasado. Gracias por ayudarme a hacer de este proyecto, una tesis posible.

Por último, quiero agradecer a mis contrapartes cotidianas del Ministerio de Trabajo de y del Ministerio de las Mujeres de la Nación, a mis colegas sindicales, a las contrapartes del sector empleador, a colegas del ámbito académico y de organizaciones de la sociedad civil y a todas las personas, con quienes comparto cotidianamente múltiples actividades que abordan esta problemática. Gracias por el enorme compromiso que tienen con hacer de Argentina un país mejor. Su energía me nutrió y espero que esta tesis sea una humilde retribución hacia ustedes.

Índice

Agradecimientos	2
1. Introducción	5
2. El camino hacia el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT	7
2.1. La “problematización” de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	7
2.2. Hacia la adopción de una norma internacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	9
2.3. Antecedentes normativos a nivel internacional	12
2.3.1. Antecedentes en OIT	12
2.3.2. Antecedentes de otros organismos internacionales	14
2.4. El Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	16
2.4.1. Principios fundamentales	16
2.4.2. Hacia una definición sobre la violencia y el acoso. Alcances y ámbito de aplicación	17
2.4.3. Estrategias y medidas a ser aplicados por los Estados miembros	19
2.4.4. Obligaciones para quienes ratifican	22
3. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina	23
3.1. Datos disponibles	23
3.2. Una aproximación sectorial	26
3.3. Antecedentes normativos	29
3.3.1. Antecedentes normativos a nivel nacional	29
3.3.2. Antecedentes normativos a nivel provincial	34
3.4. Antecedentes en materia de negociación colectiva	37
3.5. Otras estrategias desarrolladas	41
4. La institucionalidad y la oferta estatal para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina	45
4.1. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS)	46
4.2. Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT)	53
4.3. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD)	55
4.4. Secretaría de Gestión y Empleo Público (SIgEP)	62
4.5. Otros actores	66
4.6. Reflexiones en torno a la institucionalidad y la oferta estatal en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo en Argentina	68
4.6.1. Protección y prevención	68
4.6.2. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación	71
4.6.3. Orientación, formación y sensibilización	73
5. Hacia un marco de política pública para la implementación del Convenio 190 de la OIT en Argentina	76

5.1. Proyectos de ley sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo en Argentina	76
5.2. Aportes desde la experiencia internacional	83
5.3. Una hoja de ruta para un marco de política pública para la implementación del Convenio 190 de la OIT en Argentina	88
5.3.1. Dimensión normativa	88
5.3.2. Dimensión institucional	90
5.3.3. Estrategias de intervención	95
6. Conclusiones	97
7. Anexos	98
1. Listado de las normas e instrumentos provinciales para la prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo identificadas	98
2. Un análisis de la normativa provincial sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, a la luz del C190 y la R206.	108
8. Bibliografía	116

1. Introducción

En junio de 2019, durante la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo, se aprobó el Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre la Violencia y el Acoso (en adelante, C190 y R206, respectivamente). Estos instrumentos son las primeras normas que, jerarquizando la perspectiva de género, abordan a nivel global la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y reconocen el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. El Convenio es un tratado internacional vinculante, que genera obligaciones para los Estados que lo ratifiquen. La Recomendación, por su parte, proporciona orientación sobre la implementación del Convenio.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) –institución donde se gestó, se discutió y se aprobó el C190 y la R206– es un organismo de Naciones Unidas creado en 1919 con el mandato de promover la justicia social y el trabajo decente. Este organismo se distingue por su gobernanza tripartita (las decisiones sobre su funcionamiento y su programa de trabajo las toman representantes de los gobiernos, las organizaciones de empleadoras/es y las organizaciones de trabajadoras/es) y por su función normativa (adopta normas internacionales del trabajo, como el C190 y la R206, que generan estándares para sus 187 estados miembros).

Argentina, Estado miembro de la OIT desde sus inicios, aprobó la ratificación del C 190 mediante la ley 27.580¹ publicada en Boletín Oficial el 15 de diciembre de 2020 y cumplió el proceso formal de ratificación el 23 de febrero de 2021. Un año más tarde, el 23 de febrero de 2022, esta norma entró en vigor en el país. Al ratificar el C190, el país se comprometió a implementar sus lineamientos en la legislación y práctica nacional.

Si bien Argentina cuenta con una base de normas, institucionalidad y políticas relevantes en materia de violencia y acoso en el trabajo, aún distan en su alcance y naturaleza de lo establecido por el C190 y la R206. Para dimensionar el desafío por delante, según los datos disponibles en nuestro país, 3 de cada 10 trabajadoras/es padecen situaciones de violencia y/o acoso en el trabajo, una problemática extendida en los ámbitos laborales.

En el presente trabajo nos proponemos trazar algunos pilares para la construcción de un marco de política pública que permita garantizar la implementación del C190 en Argentina, respetando su un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género.

¹ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/345170/norma.htm>

En este sentido, este trabajo busca ser un aporte para la discusión actual que involucra y recorre a los actores del mundo del trabajo de nuestro país en torno, a los principales desafíos y puntos neurálgicos para poner en marcha los contenidos de un convenio cuya implementación se presenta desafiante.

Para la construcción del trabajo se ha recurrido principalmente a fuentes secundarias, entre los que hay informes elaborados por organismos estatales, bibliografía elaborada por la OIT a nivel global y nacional², publicaciones de ámbitos académicos y organizaciones de la sociedad civil. En menor medida se recurrió a fuentes primarias a través de entrevistas que se concentraron en validar la institucionalidad, la oferta estatal y la hoja de ruta, así como a intervenciones de funcionarios y actores sindicales y empresariales en actividades públicas que permitieron recoger sus posiciones y la del sector que representan frente al tema y así también moldear la hoja de ruta.

Para abordar esta propuesta de marco de política pública en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo, en primer lugar, se detallarán los principales lineamientos y orientaciones del C190 y la R206, recuperando el recorrido que se dio en ámbitos académicos y en organismos internacionales para poner este tema en la agenda y llegar a estas normas (sección 2). En segundo lugar, se describirá el estado de situación de Argentina a partir de los datos disponibles, se analizará el marco normativo vigente (a nivel nacional y provincial), así como los aportes que hacen la negociación colectiva y otras experiencias desarrolladas por los actores del mundo del trabajo a la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso (sección 3). En tercer lugar, se hará foco en la institucionalidad y la oferta estatal a nivel nacional para implementar los lineamientos del C90 según los bloques en que el C190 se estructura (sección 4). Hasta allí habremos podido identificar los principales vacíos de tipo normativo, institucional y a nivel de política pública para avanzar en la implementación del C190, así como los desafíos de articulación entre áreas y niveles del Estado. Por último, y partiendo de los proyectos legislativos existentes y de antecedentes de la experiencia internacional, la identificación de esos déficits se traducirá en una propuesta de hoja de ruta para conformar un marco de política pública que habilite la implementación del C190 en Argentina en toda su magnitud.

² Principalmente elaborada en el marco de la Iniciativa Spotlight, una alianza global entre la Unión Europea y el Sistema de Naciones Unidas para contribuir a la eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas, que tuvo su capítulo argentino y se desarrolló entre 2019 y 2022.

2. El camino hacia el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una amenaza para la dignidad, la salud, la seguridad y el bienestar de las personas. Impacta no solamente sobre las personas que trabajan, sino también sobre sus familias, las comunidades, las economías y la sociedad en su conjunto (OIT, 2016).

El impacto de quienes atraviesan situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo se manifiesta, por un lado, en una multiplicidad de efectos sobre su salud –desórdenes de estrés postraumático, autoestima reducida, depresión, agotamiento crónico, irritabilidad, pensamientos de suicidio, ansiedad, cefaleas, sensaciones de nervios, inseguridad y victimización, dolores musculoesqueléticos y tensión muscular, sueño perturbado, náusea/problemas gástricos, desgaste profesional, aislamiento social (Caponecchia y Wyatt, 2011)–.

Pero estas situaciones no solo inciden en la salud de quienes la atraviesan y en su entorno, sino que también tienen un impacto económico. La violencia y el acoso laboral tienen costos financieros directos –asociados al ausentismo, la rotación de personal, la contratación, los litigios y el pago de indemnizaciones y costos indirectos derivados de la reducción de la productividad–, así como efectos dominó que pueden afectar negativamente la reputación de la empresa, su imagen y su competitividad (Rayner y otros, 2001). A modo de ejemplo, un estudio de 2007 mostró que las empresas del Reino Unido perdieron 33.5 millones de días de trabajo como consecuencia del ausentismo provocado por los actos de violencia y acoso, equivalente a 100 millones de días de productividad, lo que arrojaba un costo estimado de alrededor de 13.750 millones de libras (Giga y otros, 2008).

Esta agenda obedece al cumplimiento, no solo de condiciones de trabajo decente y de respeto por los derechos humanos, sino también de una problemática cuya inacción o ausencia de abordajes adecuados, genera costos económicos elevados para las organizaciones, el Estado y la población en general.

2.1. La “problematización” de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

En una interesante introducción a un trabajo sobre la problemática de la violencia laboral en el sector de la enfermería, Wlosko y Ros (2019) brevemente se detienen en los orígenes de la conceptualización del problema. Allí identifican que ya en 1998, en una publicación de Chappell y Di Martino, se “alertaba en torno del fenómeno de la violencia en el lugar de

trabajo aseverando que el mismo constituía una epidemia”. Según las autoras, a partir de ese momento, comenzó a proliferar una impresionante cantidad de investigaciones sobre el tema, a las que luego se añadieron manuales de actuación, instrumentos de evaluación, normativas y leyes. Chappell y Di Martino consideraban que, desde el trabajo pionero de Leymann –que conceptualizó el *mobbing* en 1996–, la literatura académica había “sido fecunda en la generación de una multiplicidad de términos para nominar a los fenómenos vinculados con la violencia en el trabajo”, tales como “violencia laboral (*workplace violence*), *bullying*, *mobbing* o psicoterror laboral, acoso moral, acoso psicológico, abuso emocional, maltrato psicológico, violencia emocional”, entre otros términos que “procuran nominar fenómenos anexos, vinculados o superpuestos, tales como *bossing*, *whistleblowing*, etc.” (Chappell y DiMartino, 1998).

En consonancia, un documento de OIT de 2002 advertía que la violencia psicológica se estaba convirtiendo en “uno de los problemas prioritarios del lugar de trabajo” (OIT y otros, 2002, 3).

Una tercera edición de 2006 del estudio de Chappell y DiMartino cuestiona la histórica idealización de los lugares de trabajo como “entornos benignos y libres de violencia”, donde el diálogo y el debate supuestamente formaban parte del modo normal de funcionamiento. Esta mirada contrasta, según las autoras, con los “problemas personales y relacionados con el trabajo, incluyendo la ansiedades y frustraciones de los compañeros de trabajo, las dificultades organizacionales y de producción, choques de personalidades, disminución de los recursos, aumento de la producción y las demandas de producción, la agresividad desde el exterior y relaciones problemáticas con los clientes y el público” que se han ido identificando y visibilizando en las últimas décadas en los espacios laborales, abriendo la posibilidad a transformarlos “en un entorno hostil y peligroso” (Chappell y DiMartino, 2006). Wlosko y Ros (2019) van un paso más allá y sostienen:

Los cambios en materia de condiciones de empleo y trabajo así como las transformaciones en las tecnologías manageriales de las últimas décadas, colocan la cuestión de la denominada violencia laboral en una situación compleja que, lejos de ser sólo conceptual o metodológica, tiene consecuencias prácticas y políticas.

Los diferentes movimientos y movilizaciones de mujeres también impactaron sobre esta agenda internacional. Como sostiene Iniciativa Spotlight y ELA (2021):

...al calor de reclamos y masivas manifestaciones públicas buscaron problematizar y visibilizar el fenómeno complejo de la violencia de género, el

hostigamiento y el acoso sexual sufrido por las mujeres. Bajo consignas como el #MeToo, Time's Up, Ni Una Menos o Mirá cómo nos ponemos, las demandas de los feminismos se incorporaron en la agenda pública y política de diferentes países, mostrando el impacto que la violencia de género produce en los distintos ámbitos, entre los que se incluye el mundo del trabajo, y reclamando medidas dirigidas a la prevención, protección y asistencia de las mujeres frente a esta problemática (p. 23).

Una mirada en este sentido identifica a los últimos dos convenios adoptados por la OIT, el C189 –sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011, que promovió la efectiva protección de los derechos humanos de este sector, mayoritariamente feminizado– y el C190 –sobre la violencia y el acoso–, como normas internacionales del trabajo que recogen la agenda del feminismo y de los movimientos de mujeres a nivel internacional.

2.2. Hacia la adopción de una norma internacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

La creciente problematización de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo también tuvo eco en el ámbito de los organismos internacionales. En noviembre de 2015, el Consejo de Administración de la OIT, en su 325.^a reunión, decidió inscribir en el orden del día de la 107^o Conferencia Internacional del Trabajo³, a realizarse en junio de 2018, un punto sobre **la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo** con miras a la elaboración de normas. Allí también se definió la convocatoria a una reunión tripartita de expertas y expertos que brindaría orientaciones para la discusión de posibles instrumentos normativos, en el marco de la 328^o reunión del Consejo de Administración de la OIT (noviembre de 2016). El documento de base elaborado para la reunión de expertas y expertos en 2016 reunió y analizó con exhaustividad un gran volumen de información en torno a: las diferentes formas de definir a la violencia y el acoso en el trabajo en el mundo; sus niveles de prevalencia y forma; su impacto en la salud y en el funcionamiento de las organizaciones y sus costos económicos; los sectores y grupos con alto grado de exposición; y las respuestas internacionales, regionales y nacionales a la problemática. Consecuentemente, este documento identificó una serie de deficiencias respecto de la

³ Las políticas generales de la OIT son dictadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, que se lleva a cabo todos los años durante junio, en Ginebra, Suiza. La Conferencia reúne a delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores de los Estados miembros de la OIT. La Conferencia, que con frecuencia es denominada el “parlamento del trabajo”, establece y adopta normas internacionales del trabajo y es un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales. Además, adopta el presupuesto de la OIT y elige su Consejo de Administración.

conceptualización y los abordajes del fenómeno de la violencia y el acoso en el trabajo. Estos vacíos serían luego recogidos en la formulación del C190 y la R206 y se enumeran a continuación.

En primer lugar, el documento resalta la ausencia de una definición única y universalmente aceptada del término “violencia” en el mundo del trabajo (previamente planteado por Chappell y DiMartino en la edición de 2006). Este hecho puede atribuirse a las diferencias entre los contextos históricos, jurídicos y culturales y también a las diferencias en cuanto a las perspectivas de diversas disciplinas, en tanto la problemática de la violencia se extiende a través de varios campos de regulación y de investigación.

En segundo lugar, y en sus diferentes modalidades, el reconocimiento de que la violencia afecta a todas las personas en todos los sectores, tanto en la economía formal como en la informal, en todas las ocupaciones y en todos los niveles. En esta línea, la aseveración de que afecta a determinados sectores y grupos de trabajadoras/es de formas específicas y en proporciones diferentes. Allí, el documento se detiene en: trabajadoras embarazadas y padres que trabajan, personas jóvenes, personas con discapacidad, personas migrantes, pueblos indígenas, personas con VIH, personas LGBTIQ+.

En tercer lugar, y al observar las legislaciones y las políticas empresariales y sindicales, las principales lagunas identificadas en la prevención y el tratamiento de la violencia laboral fueron:

- La ausencia de una norma jurídica internacional que vele por este tipo de violencia, proporcione una definición y determine su alcance. Sin embargo, hay una gran cantidad de experiencias a legislaciones, políticas y convenios colectivos a nivel nacional que podrían servir de base para la formulación de una norma.
- Una importante brecha en la legislación reguladora del problema de la violencia en lo que refiere al alcance, tanto en cuanto a las personas comprendidas, como a los ámbitos y las circunstancias planteadas.
- Un abordaje fragmentado de la violencia en el mundo del trabajo, allí donde hay regulaciones orientadas a contrarrestarla. El foco suele estar puesto en la violencia física (la forma más visible de la violencia en el mundo del trabajo), en desmedro de la violencia psicológica y de la violencia sexual, que incluso podrían ser más destructivas.
- La ausencia de una definición amplia del concepto de “violencia”, que podría ayudar a superar los estereotipos que existen acerca de autores y víctimas de estos actos. A modo de ejemplo, la legislación –que solo prohíbe el acoso sexual contra

las mujeres— impide que las víctimas masculinas obtengan reparación. Asimismo, cuando la definición de “intimidación” solo reconoce como posibles autores a sus superiores, se excluyen los actos de acoso entre compañeras/os de trabajo, o incluso de una/un empleada/o su superior. En este sentido, se subestima la violencia horizontal y se prioriza la violencia vertical en sentido descendente.

- La no inclusión de la protección contra la violencia, entre las obligaciones generales de las/os empleadoras/es en materia de protección de la salud y la seguridad de sus trabajadoras/es, en muchos países.
- La ausencia de la consideración del impacto de la violencia de género sobre el trabajo (el estudio hace foco en la violencia económica/patrimonial).
- Un excesivo foco en la justicia penal como vía para afrontar la violencia en el trabajo, no siempre eficaz de cara a las formas más naturalizadas de violencia, como el acoso sexual y la intimidación.
- La carencia de muchos países de políticas nacionales integrales que se focalicen en la violencia en el mundo del trabajo (incluida la violencia de género). Con algunas excepciones, aquellas personas que se desempeñan como inspectoras de trabajo, como juezas y otras partes interesadas no reciben formación y no siempre están habilitados para ordenar la interrupción de la actividad laboral en los lugares donde existen esos riesgos.
- La inexistencia o no sistematicidad ni periodicidad en la elaboración de datos sobre la prevalencia de la violencia en el trabajo, pese a que son indispensables para fundamentar las leyes y las políticas.
- La subutilización de los convenios colectivos para impulsar mecanismos prácticos para prevenir y combatir la violencia. Actualmente –identifica el documento – no suelen incluir referencias a las distintas formas de violencia y, cuando lo hacen, las disposiciones pertinentes tienen carácter general y no definen funciones claras para todas las partes. Eso no quita que muchas organizaciones de trabajadoras/es y de empleadoras/es ya estén respondiendo a la violencia laboral por medio de campañas, de la formulación de códigos de prácticas, y de acciones de sensibilización,

Por todo ello, en este documento de base elaborado en 2016 como preparación para la discusión de una normativa internacional en el marco de la OIT, se llamó a

considerar la formulación de un instrumento sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo” y se sugirió que “los principios y medidas

básicos para prevenir y combatir la violencia podrían ser expresados en términos generales en un convenio, el cual podría complementarse con disposiciones detalladas incluidas en una recomendación.

2.3. Antecedentes normativos a nivel internacional

Aunque no existía una norma internacional específica a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo previa al C190 y a la R206, en otras normativas de OIT y de otros organismos de Naciones Unidas, la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ya había sido abordada para algún sector o grupo poblacional específico con algún tipo de definición y ámbito de aplicación más acotados.

Este análisis sobre antecedentes normativos internacionales, se encuentra muy bien desarrollado en otro de los documentos preparatorios, en este caso, para la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018. Este documento se titula “Informe V (1). Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo” y sus principales conclusiones se enumeran a continuación.

2.3.1. Antecedentes en OIT

Los convenios y las recomendaciones de la OIT relativos al trabajo forzoso y al trabajo infantil abordan directamente las formas ilegales de trabajo que constituyen formas de violencia. Tanto el Convenio 29 sobre el trabajo forzoso, (1930), como su Protocolo de 2014 y el Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso tienen por objeto garantizar a todos los seres humanos la libertad frente a la imposición de trabajo forzoso, independientemente de la naturaleza o del sector económico de la actividad laboral de que se trate.

Los convenios sobre el trabajo infantil no se refieren expresamente a la protección contra la violencia. Sin embargo, el trabajo peligroso –tal como se define en el art. 3, párr. 1, del Convenio 138 sobre la edad mínima (1973), y el art. 3, apartado d), del Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999)– hace referencia al trabajo que puede dañar la salud física y psicológica de los niños/as y puede ser considerado lo suficientemente amplio como para abarcar actos de violencia.

En virtud del Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, los Estados ratificantes se comprometen a formular y aplicar una política nacional de igualdad con el objetivo de eliminar cualquier discriminación en materia de empleo y ocupación, con

inclusión de la discriminación por motivo de sexo. Allí se considera que el acoso sexual constituye una manifestación grave de la discriminación por motivo de sexo, que debe abordarse en el contexto de este Convenio (OIT, 2012, párr. 789).

Además, la prohibición de todas las formas de violencia o amenazas que coartan la actividad de las organizaciones sindicales ha sido considerada tradicionalmente como un elemento esencial de la libertad sindical, recogidas en el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).

Ahora bien, más allá de este nexo indirecto de estos instrumentos normativos de OIT con la violencia y el acoso, hay una serie de normas que expresamente abordan la problemática, aunque lo hagan para actividades o grupo de personas específicas.

- El primer instrumento que hace referencia explícita al acoso sexual es el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales (1989). El art. 20, párr. 3 dispone que los gobiernos deberían adoptar medidas para garantizar que las/os trabajadoras/es pertenecientes a estos pueblos no estén sometidas/os a condiciones de trabajo peligrosas para su salud y que disfruten de protección contra el acoso sexual.
- En segundo lugar, la Recomendación 200 sobre el VIH y el sida (2010) dispone en su párr. 14, apartado c), que se deberían adoptar medidas en el lugar de trabajo o a través del mismo para reducir la transmisión del VIH y mitigar sus repercusiones, medidas que permitan “velar por la prevención y la prohibición de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo”.
- En tercer lugar, el art. 5 del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011) requiere que se adopten medidas para asegurar que el personal doméstico goce de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.
- En cuarto lugar, el párr. 7 de la Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011), establece que “los Miembros deberían considerar el establecimiento de mecanismos para proteger a los trabajadores domésticos del abuso, el acoso y la violencia”.
- En lo que refiere a la gente de mar y en quinto lugar, el texto del Convenio sobre el trabajo marítimo (MLC, 2006) ha sido enmendado con la inclusión de referencias específicas al “acoso y la intimidación” a bordo de los buques.
- Asimismo, la Recomendación 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal (2015) aboga por la adopción de un marco integrado de políticas

que prevea la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia en el lugar de trabajo, incluida la violencia de género.

- El Convenio 181 sobre las agencias de empleo privadas (1997), en su artículo 8, inciso 1), insta a que se adopten medidas para que trabajadoras/es migrantes reclutadas/os o colocadas/os en el territorio de un Estado miembro por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada, y para impedir que sean objeto de abusos.
- La Recomendación 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, (2017) en su párr. 15, inciso e), indica:

En sus respuestas a la discriminación derivada de conflictos o desastres o agravada por éstos, y al tomar medidas para promover la paz, prevenir las crisis, posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia, los Miembros deberían: [...] e) prevenir y sancionar todas las formas de violencia por razones de género, con inclusión de la violación, la explotación sexual y el acoso sexual, y proteger y dar apoyo a las víctimas.

Por último, también hay varios instrumentos de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo que, si bien no mencionan explícitamente la violencia, contienen pautas que permiten contrarrestar la violencia laboral. Por ejemplo, la Recomendación 197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006), que complementa el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006), incluye algunas disposiciones sobre medidas aplicables para promover la salud y la seguridad en general. Otros instrumentos se refieren tanto a la salud física como a la salud mental.

2.3.2. Antecedentes de otros organismos internacionales

Por fuera de la OIT, otros organismos de Naciones Unidas también abordaron la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de manera parcial (a través de tratados en materia de derechos humanos, por ejemplo). Sin embargo, estos instrumentos se limitan a grupos específicos de personas (personas con discapacidad, migrantes y mujeres) y no proporcionan orientación específica sobre cómo abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En virtud de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (art. 27, párr. 1, apartado b), los Estados partes deben promover el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, proporcionándoles condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso (el término *acoso* no se define en la Convención).

Por su parte, la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (art. 16, párr. 2) exige a los Estados que den a estas personas una protección efectiva contra toda violencia, daño corporal, amenaza o intimidación por parte de personas que se desempeñen como funcionarias públicas o de particulares, grupos o instituciones.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su seguimiento de la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), consideró que el acoso sexual en el lugar de trabajo constituye una forma de violencia de género que puede perjudicar gravemente la igualdad en el empleo y constituir un problema de salud y de seguridad.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, por su parte, puso de relieve que el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (según el art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) incluye implícitamente la protección contra la violencia y el acoso físico y mental, incluido el acoso sexual.

Dos de los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas prevén mandatos cuya temática incluyen, justamente, la violencia y el acoso en el trabajo. El mandato de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, agrega la recopilación de información sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de las denuncias presentadas a título individual, y la formulación de recomendaciones sobre las formas de eliminar dicha violencia. Del mismo modo, en 2016 se creó el cargo de Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, que tiene por mandato concientizar a la población acerca del problema y determinar y abordar las causas de la violencia y la discriminación contra las personas LGBTIQ+, apoyando los esfuerzos que los países desplieguen para enfrentarlas. El Consejo de Derechos Humanos también ha pedido al sector privado que coopere con el Experto Independiente para el cumplimiento de estos objetivos.

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (en sus Conclusiones convenidas sobre la eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra la mujer y la niña de 2013) hace referencia a la necesidad de contrarrestar, prevenir y eliminar todas las formas de discriminación y violencia, incluido el acoso sexual en el lugar de trabajo.

A nivel regional, 32 de los 35 Estados miembros de la Organización de los Estados

Americanos son parte de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (también conocida como Convención de Belém do Pará). La comisión de expertos, encargada de supervisar la aplicación de la Convención, identificó que la Convención de Belém do Pará ha impulsado la adopción por parte de varios países de las Américas de leyes sobre la violencia contra la mujer.

Como concluye el “Informe V (1). Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, si bien estos esfuerzos por poner fin a la violencia y al acoso en el mundo demuestran que el problema despierta un creciente interés, subsiste el déficit normativo a nivel internacional, ámbito en el que no existen principios vinculantes para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

2.4. El Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Tras un intenso diálogo a nivel internacional, el Convenio 190 y la Recomendación 206 fueron adoptados por una abrumadora mayoría de mandantes tripartitos de la OIT⁴ en la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019).

El proceso para su aprobación incluyó una reunión tripartita de expertos en 2016, la elaboración de una serie de informes⁵ con una sistematización de la legislación y prácticas existentes intercambiados entre la Oficina Internacional del Trabajo y representantes de gobiernos, organizaciones de empleadoras/es y organizaciones de trabajadoras/es de todo el mundo, una primera discusión sin acuerdo en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018, hasta su discusión y aprobación final en la Conferencia del Centenario de la OIT el 21 de junio de 2019.

2.4.1. Principios fundamentales

A modo de descripción general, uno de los primeros aportes que realiza el C190 fue el de agrupar la igualdad y la no discriminación junto a la seguridad y salud en el trabajo en un solo instrumento. Allí también se reconoce que la violencia y el acoso pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos, y se prevé, por primera vez, un único concepto

⁴ La adopción del Convenio núm. 190 obtuvo 439 votos a favor, 7 en contra y 30 abstenciones. La adopción de la Recomendación núm. 206 obtuvo 397 votos a favor, 12 en contra y 44 abstenciones.

⁵ Para ver todos los informes producidos como insumo y sistematización de la discusión hacia la adopción del C190 ver <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/violence-harassment/lang-es/index.htm> y <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/committees/violence-harassment/lang-es/index.htm>

compuesto de violencia y acoso (art. 1), que se desarrollará a continuación.

Asimismo el C190 exige que los Estados miembros adopten un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar dichos comportamientos en el mundo del trabajo (art. 4, 2). Este enfoque debe contemplar la acción sobre tres planos: a) la prevención y la protección; b) el control del cumplimiento, las vías de recurso y de reparación; c) la orientación, la formación y la sensibilización. A su vez, debe tener en cuenta a las/os terceras/os como víctimas y también como potenciales autores de los actos. Al adoptar este enfoque, el C190 prevé que los Estados reconozcan las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, de empleadoras/es y de trabajadoras/es, así como de sus respectivas organizaciones, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus respectivas responsabilidades (arts. 4, 3 y 9).

Para garantizar la implementación del convenio, también se identifica como necesario:

...respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

2.4.2. Hacia una definición sobre la violencia y el acoso. Alcances y ámbito de aplicación

En cuanto a su aporte conceptual, el C190 y la R206 vienen a saldar la ausencia de una definición consensuada sobre la violencia y el acoso laboral a nivel global, como ya se mencionó, unificando términos preexistentes (tales como *bullying*, *mobbing*, psicoterror laboral, acoso moral, acoso psicológico, abuso emocional, maltrato psicológico, violencia emocional, entre otros).

El C190 define a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo como:

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

Asimismo, define a la violencia y al acoso por razón de género como aquella dirigida

“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”, reconociendo que la misma “afecta de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas” (OIT, 2019). Esta nueva conceptualización sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo aporta, al menos, cuatro grandes novedades (que se sistematizan a continuación). Ellas conllevan desafíos para el desarrollo de estrategias de prevención y abordaje de la violencia y el acoso en Argentina y en buena parte de los países con algún grado de desarrollo previo de normativa y política pública en la materia.

En primer lugar, **modifica sustancialmente la conceptualización del problema:**

- Elimina la idea de que es necesario un comportamiento sistemático para hablar de violencia y el acoso, sistematicidad a la que solían hacer referencia muchas definiciones existentes (el C190 establece que alcanza con “una sola vez”).
- Abandona la necesidad de una intencionalidad en el acto, un elemento común en la conceptualización del fenómeno (el C190 habla de “comportamientos que causen o sean susceptibles de causar”).
- Pone el foco en el daño que se causa (“físico, psicológico, sexual o económico”).
- Incorpora a la violencia por razón de género, considerando que la violencia y el acoso tienen un ineludible componente de género (al que jerarquiza, sin dejar de reconocer que también los varones pueden sufrir situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo).

En segundo lugar, **incorpora una caracterización amplia de los sujetos a proteger.**

El C190 refiere a:

las y los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

En este sentido, el convenio incorpora a todos los sectores: público o privado, de la economía tanto formal como informal y de zonas urbanas o rurales.

En tercer lugar, el C190 también extiende los ámbitos que deben ser contemplados al incorporar el concepto de “mundo del trabajo”. En ese sentido, llama a considerar las situaciones de violencia y acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o

como resultado del mismo, incluyendo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) 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; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Por último, e incorporando también las crecientes y visibles demandas de los movimientos de mujeres a lo largo del mundo, el C190 incorpora el reconocimiento del impacto de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo. Al respecto sostiene:

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

Mientras que el C190 asigna a los países miembros la responsabilidad de “reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo”, la R206 plantea algunas medidas puntuales tales como:

a) licencia para las víctimas de violencia doméstica; b) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica; c) protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias; d) la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo; e) un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y f) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

2.4.3. Estrategias y medidas a ser aplicados por los Estados miembros

Más allá de estas novedades que el C190 trae en relación con las formas previas en que se venía abordando la problemática, estos instrumentos especifican una serie de medidas que los Estados miembros deberían tomar y que se estructuran en torno a tres bloques: a) la

prevención y la protección; b) control de la aplicación y vías de recurso y reparación; c) la orientación, la formación y la sensibilización.

En relación con el primer bloque de **medidas, sobre prevención y protección**, el C190 establece que todo miembro deberá:

- Adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género (art. 7).
- Adoptar medidas de prevención, en particular: a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de las y los trabajadores de la economía informal; b) identificar en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, y; c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas (art. 8).
- Adoptar una legislación que exija a los empleadores que, en consulta con las y los trabajadores y sus representantes, tomen medidas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular: a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y; d) proporcionar a las y los trabajadores información y capacitación acerca de los riesgos identificados y las medidas de prevención y protección correspondientes (art. 9).

Respecto al segundo bloque de **medidas relativas al control de la aplicación y vías de recurso y reparación** (art. 10), el C190 establece que todo miembro deberá:

- Hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:
 - procedimientos de presentación de quejas e investigación y mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
 - mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
 - juzgados o tribunales;
 - medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los

informantes frente a la victimización y las represalias, y

- medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas.
- Proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad.
- Prever sanciones.
- Prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación.
- Reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo.
- Garantizar que todo trabajador y trabajadora tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias si tiene motivos razonables para considerar que presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad, así como el deber de informar de esta situación a la dirección.
- Velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores.

En tercer lugar, **las medidas en materia de orientación, formación y sensibilización** (art. 11) dispuestas por el C190 contemplan que todo miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadoras/es y de trabajadoras/es, deberá garantizar que:

- La violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración.
- Se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible.
- Se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

También se especifica que las disposiciones del convenio “deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordadas con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas

que elaboran medidas específicas cuando sea necesario”. **Ello es interesante en tanto el convenio no deposita únicamente en la vía normativa el canal de aplicación para todas estas medidas, sino que jerarquiza la negociación colectiva y las políticas de seguridad y salud en el trabajo como vías complementarias y necesarias.**

2.4.4. Obligaciones para quienes ratifican

Por último, cuando un país ratifica un convenio de la OIT, se ve obligado a presentar memorias regulares sobre las medidas adoptadas para aplicarlo. En el caso de los “convenios técnicos” (como es el caso del C190), las memorias deben presentarse cada seis años. Esta información es analizada por una Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) compuesta por 20 juristas de diferente procedencia, nombrados por el Consejo de Administración de la OIT cada tres años. Esta comisión tiene por función realizar una evaluación técnica imparcial de la aplicación de las normas internacionales del trabajo por parte de los Estados miembros. Las organizaciones de empleadoras/es y las organizaciones de trabajadoras/es también pueden participar del proceso de elaboración de esa memoria, a cargo del gobierno (establecido en el C144 de consulta tripartita) o pueden hacer llegar sus comentarios de manera directa. Es menester considerar que, a partir de la entrada en vigor de un convenio, las organizaciones de empleadoras/es y las organizaciones de trabajadoras/es, pueden denunciar su incumplimiento de acuerdo al artículo 24 de la Constitución de la OIT.

En suma, este nuevo enfoque sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, planteado por el C190 y la R206, determinará la política pública, la institucionalidad y las iniciativas desarrolladas por los actores del mundo del trabajo (gobiernos, empleadores, sindicatos) en materia de prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, por los próximos años.

3. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina

3.1. Datos disponibles

Contar con datos sobre la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es igual de necesario como de complejo. A la escasez de estadísticas disponibles, se suma la dificultad de comparar aquellos datos que existen, en tanto hay diferentes conceptos, definiciones y métodos para medir la violencia relacionada con el trabajo. A su vez, las estadísticas recabadas muchas veces se asocian a una ocupación, un sector de actividad o un grupo de víctimas, y no de manera agregada. También se evidencia una notificación incompleta de los casos que obedece al temor de hablar sobre el tema, a la falta de sistemas de información y vigilancia en muchos países y a la naturalización de la violencia (OIT, 2013).

Aún así, existe cierta información disponible sobre la problemática. De acuerdo con los datos disponibles, en Argentina **3 de cada 10 personas que trabajan padecen algún tipo de violencia o acoso en su trabajo actual** (SRT-MTEySS, 2019; OIT, UNDAV, RIVL, 2021); cifra que asciende a 6 de cada 10 personas cuando se incorporan experiencias laborales previas (OIT, UNDAV, RIVL, 2021). Este fenómeno no es neutral en términos de género. Las mujeres e identidades no binarias padecen violencia y/o acoso en un 50% más de casos, aproximadamente, que los varones (SRT-MTEySS, 2019; OIT, UNDAV, RIVL, 2021).

Los **datos elaborados por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)** se obtienen de la Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad. La encuesta fue implementada por estos organismos en 2009, por primera vez, y en 2018, por segunda vez. Su comparación permite observar que entre 2009-2018 las características del fenómeno de violencia en el trabajo no se han modificado sustancialmente en Argentina, en tanto se mantienen los niveles de prevalencia (3 de cada 10 trabajadoras/es padecen situaciones de violencia o acoso) y las diferenciales por género, afectando –en todas sus formas– a las mujeres en mayor proporción. Otros hallazgos adicionales de la encuesta de 2018 permitieron conocer que:

- En el medio ambiente laboral se identifican condiciones de precariedad que favorecen los eventos violentos.
- Los factores de la organización del trabajo (como el clima laboral, el apoyo social de jefes/as y compañeros/as, la valoración –reconocimiento y calidad del liderazgo–) se

reconocen como factores asociados a la probabilidad de sufrir violencia y hostigamiento en el trabajo;

- Las deficiencias en materia de gestión de la prevención de riesgos se asocian a la presencia de violencia laboral⁶.

Los datos de la SRT publicados en 2019 muestran que quienes atraviesan situaciones de violencia y acoso duplican las posibilidades de desarrollar enfermedades profesionales, triplican las posibilidades de sufrir accidentes de trabajo, y duplican la percepción negativa sobre su bienestar psicofísico.

En el plano internacional, una encuesta realizada por Eurofound (2013) ponía de relieve que, después de haber sido objeto de actos de violencia física, las/os trabajadoras/es eran tres veces más propensas/os a sufrir de depresión y dos veces más a dar cuenta de su estrés (OIT, 2015).

De acuerdo con datos sistematizados por OIT⁷, a nivel global, la Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo de 2015 arrojó que el 16% de las personas encuestadas informaba “haber sido objeto de conductas sociales adversas –como actos de violencia, de acoso y de atención sexual no deseada– con posibles consecuencias negativas para ellos mismos y para la continuidad de su participación en el trabajo”. En Australia, la prevalencia de la intimidación en el trabajo en 2012 se situaba entre el 22% y el 33%. De acuerdo con una revisión de diversos estudios disponibles sobre el acoso sexual, en la Unión Europea aproximadamente 1 de cada 2 o 3 mujeres y 1 de cada 10 hombres experimentaron alguna forma de acoso sexual o conducta sexual no deseada. En México⁸, en 2017, 1.4 millones de mujeres padecieron acoso sexual en el trabajo –10% de la Población Económicamente Activa (PEA)– y, sin embargo, 99,7% de los casos en el país no son denunciados, lo que muestra el nivel de subregistro de este tipo de episodios.

Conforme el último informe⁹ elaborado por el Observatorio de Violencia Laboral de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del MTEySS, entre enero y julio de 2021 se registraron 865 consultas y denuncias por violencia laboral. De ellas, un 65% fueron presentadas por mujeres, y un 32% fueron realizadas por varones, valores que –según la OAVL– muestran una tendencia sostenida en el tiempo. De acuerdo con la información analizada, las y/os consultantes habían estado expuestas/os, en su gran mayoría,

⁶ Consultar: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/violencia_laboral_281220.pdf

⁷ Documento de base de OIT 2016.

⁸ Disponible en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/politicas_comparadas_de_genero_observatorio_srt.pdf

⁹ <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-violencia-laboral-informe-2021.pdf>

a situaciones de violencia psicológica (88%), y en menor medida, a violencia sexual (8%) y violencia física (4%) (cabe aclarar que en muchas de estas consultas se denuncia más de un tipo de violencia).

Siguiendo los datos de la Línea 144 del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD)¹⁰, que recibe consultas por múltiples situaciones de violencia contra las mujeres –incluyendo la violencia laboral–, entre enero y diciembre de 2021 se recibieron 113.340 comunicaciones en las tres sedes de la Línea 144 (Nación, Provincia de Buenos Aires y Ciudad Autónoma de Buenos Aires). De ellas, un 92% correspondían a la modalidad violencia doméstica; un 2%, a violencia institucional; y un 1%, a violencia laboral. Es decir, un aproximado de 1100 casos reportados de violencia laboral contra las mujeres y diversidades. Un análisis detallado, elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) en 2018, sobre la violencia laboral contra las mujeres a partir de los datos de la Línea 144 recibidos entre 2017 y 2018, mencionó que se recibieron 1108 casos de violencia laboral, un número similar al de la última información provista por la Línea 144, con la gran diferencia que el informe del INAM sumaba dos años de registro y no uno, lo que habla de una duplicación de las situaciones de violencia laboral recibidas desde la Línea 144¹¹ en los últimos años. Este pormenorizado análisis identificaba que la provincia de Buenos Aires era la que concentraba la mayor cantidad de llamadas sobre situaciones de violencia laboral, seguida por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Mendoza, Córdoba y Santa Fe (las jurisdicciones más pobladas de Argentina). El 99% de las personas que habían atravesado situaciones de violencia laboral se autopercebían como mujeres y un 1% como transexual y en el 98% de las llamadas se identificaba a agresores varones (en un 2% de los casos se hacía referencia a agresoras mujeres –compañeras de trabajo o superiores a cargo–). La violencia psicológica era la que se registraba con mayor frecuencia (alrededor del 88%), seguida por la violencia simbólica, luego violencia sexual y la violencia física. Asimismo, el 55% de quienes contactaron sostenía que la violencia laboral había sido ejercida durante un periodo menor a un año, mientras que el 35,6% hablaba de situaciones extendidas entre 1 y 5 años. Por último, la mitad de las personas en situación de violencia laboral, identificaban como agresor a un superior a cargo y la otra mitad a “otros vínculos”, tales como compañeros de trabajo. Ello reafirma la tesis de que la violencia laboral no se ejerce únicamente desde

¹⁰

<https://www.argentina.gob.ar/generos/linea-144/datos-publicos-de-la-linea-144-enero-diciembre-2021>

¹¹ Un análisis aparte debería identificar si obedece a un aumento generalizado de todas las consultas y denuncias por situaciones de violencia de género o si existe un aumento específico de las situaciones de violencia laboral contra las mujeres y diversidades.

posiciones asimétricas, sino que hay otras asimetrías –de carácter social y cultural, que profundizan las desigualdades de género– que también entran en juego en los espacios de trabajo.

Complementariamente, desde las universidades nacionales, los propios actores sindicales y las organizaciones de la sociedad civil, también se elaboran datos sobre la problemática. En diciembre de 2021, la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral, la Universidad Nacional de Avellaneda y la Iniciativa Spotlight (a través de la OIT) presentaron los resultados de una Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo en Argentina. La misma arrojó que 3 de cada 10 personas trabajadoras padecen alguna situación de violencia en su trabajo actual, y cuando se incluyen experiencias laborales previas, la cifra asciende a 6 de cada 10 personas¹². Desde la sociedad civil, también existen esfuerzos por contar con información sobre la problemática desde el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), NODOS, GROW y Bumeran.

3.2. Una aproximación sectorial

Mientras que la violencia y el acoso aparecen como un fenómeno muy extendido en el mundo del trabajo, hay sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo, donde parecería existir un mayor riesgo de sufrir este tipo de situaciones.

La R206 identifica algunos sectores prioritarios para abordar la problemática:

Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.

La Segunda Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad –realizada en 2018 por la SRT y el MTEySS– identificó que 3 de cada 10 trabajadoras/es sufrieron violencia laboral y que la agresión de externos (clientes, estudiantes y pacientes) era la modalidad más frecuente. En un desglose sectorial, las ramas de actividad con mayores tasas de prevalencia de esa agresión externa fueron: servicios sociales y salud (39,6%); administración pública y defensa (38,8%); hoteles y restaurantes (35,5%); enseñanza (31,8%); transporte, almacenamiento y comunicación (31,6%). Cuando se observa la violencia ejercida por compañeros, la encuesta muestra que la violencia aumenta

¹² https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_839892/lang--es/index.htm

nuevamente en las actividades de servicios sociales y salud (20,6%), en el sector primario (18,1%) y en servicios comunitarios, sociales y personales (17,2%). Las situaciones de hostigamiento o acoso moral encuentran su valor más elevado también en la rama de servicios sociales y salud (23,7%), seguido de las actividades de hotelería y gastronomía (19,4%).

Esta misma encuesta detalla las ramas de actividades según su composición por género. Ella muestra que las ramas de trabajo doméstico (100%), de enseñanza (73%), de servicios sociales y salud (69,4%) y de hoteles y restaurantes (54,5%) son las ramas más feminizadas del mercado de trabajo. **Los sectores con mayor prevalencia de violencia y acoso se condicen con los sectores de actividad más feminizados, evidenciando un fuerte componente de género en la problemática.**

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del MTEySS recibió, durante enero y julio de 2021, 865 consultas¹³ de situaciones de violencia y acoso laboral. Ellas provinieron mayoritariamente de las ramas de salud (22%), actividades inmobiliarias y empresariales (18,6%), comercio (12,7%) e industria (9,8%).

Un estudio realizado por la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV), la Red Intersindical Nacional contra la Violencia Laboral y la OIT, en el marco de la Iniciativa Spotlight, en 2021 –que aplicó una encuesta a más 8000 trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos de dicha Red– identificó que, mientras 3 de cada 10 trabajadoras/es sufrieron situaciones de violencia y acoso en sus trabajos actuales, 6 de 10 lo padecieron al incorporar experiencias previas. Los sectores con mayor nivel de prevalencia fueron: enseñanza y educación (24,1%); administración pública y defensa (21,5%); servicios sociales y de salud (11,4%). En el caso de los sectores de actividad económica, los casos afirmativos más elevados se encuentran en el sector primario (67,6%) y el terciario (57,5%), mientras que el sector secundario registró el 41,5%. Al analizar los sectores ampliados, identificó que los porcentajes de casos afirmativos más elevados se vincularon a actividades extractivas, pero también en algunos del sector servicios (como actividades financieras, administración pública, salud y artes y entretenimiento). Un dato interesante es que los sectores con menor porcentaje de denuncias son los servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico (2,1%), artes, entretenimiento y recreación (18,7%) e información y comunicación (20,3%). En resumen, **se identifican varias coincidencias entre los sectores priorizados en la R206 y los sectores con mayor prevalencia de violencia y acoso** –entre los que figuran,

¹³ Cabe aclarar que la OAVL elabora sus informes a partir de las denuncias y consultas recibidas en la OAVL y circunscritas al ámbito del AMBA, pudiendo quedar afuera una multiplicidad de casos y de ramas de actividad donde persisten obstáculos para denunciar casos de violencia y acoso laboral.

salud, servicios sociales, educación, hotelería y transporte– de acuerdo con los datos disponibles en Argentina.

Un sector donde hay consenso en que debe ser priorizado y que suele carecer de datos disponibles es el del trabajo doméstico o el trabajo en casas particulares. Un estudio realizado por OIT y ELA (2022) identifica que “el trabajo en casas particulares es considerado como uno de los sectores más expuestos a esta problemática. Algunas de sus características propias, como la privacidad del lugar donde se desarrolla el trabajo, los altos niveles de informalidad, la baja valoración social y económica hacia el trabajo doméstico y de cuidados, entre otras, parecen favorecer el surgimiento y la perpetuación de comportamientos indebidos, que atentan contra el trabajo decente y libre de violencia y acoso”. Allí se identifica realizar una revisión crítica de los mecanismos y servicios existentes de consulta, denuncia y protección para las trabajadoras de casas particulares, con el fin de desarrollar una hoja de ruta clara que permita visibilizar los diferentes mecanismos disponibles en diferentes ámbitos –estatales, sindicales, de la sociedad civil–, así como las competencias, alcances y límites de sus funciones. Y, por otro, instrumentar mecanismos de acceso a la justicia y reparación ante situaciones de violencia y acoso en el trabajo en casas particulares, en el marco de instituciones públicas, con el objetivo de dar respuestas superadoras a las que existen actualmente.

Mientras que el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011, ratificado por Argentina, establece que “Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia”, la Ley 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, sancionada en 2013, no menciona ninguna medida específica para prevenir o abordar la violencia y el acoso en el sector.

Otro sector donde también existen coincidencias con la R206, respecto a su priorización, es el de la salud y servicios sociales, sector altamente afectado por la pandemia de la COVID-19. Un estudio desarrollado por Luciana Reif –en el marco de la Iniciativa Spotlight en 2020– donde se aplicó una encuesta a casi 500 trabajadoras/es de sindicatos afiliados a la Federación Nacional Sindical de Trabajadores de la Salud de la República de Argentina (Fesprosa) encontró que el 79% de quienes respondieron vivió alguna situación de acoso psicológico en el trabajo y que el 58,2% refirieron a un aumento de la violencia en su lugar de trabajo durante la pandemia. A modo de contexto, el documento plantea:

La complejidad de los problemas de salud, la variedad de riesgos presentes, los procesos de vulnerabilidad que conforman los distintos subgrupos del personal de

salud ha hecho que su protección y seguridad se haya considerado desde los orígenes de la actividad. Esto cobra relevancia en el marco de la centralidad que ocupan las relaciones en el proceso de trabajo en salud (Spotlight, 2020).

Los resultados de la encuesta aplicada determinan que la violencia y el acoso psicológico, sexual, físico y la violencia doméstica afectan, principalmente, a los grupos más jóvenes, a las mujeres, a quienes tienen contrato a tiempo determinado, a quienes realizan doble turno y a quienes trabajan más de ocho horas por día. El estudio concluye finalmente que “se conforma un crisol en donde determinadas personas trabajadoras que se insertan al mercado laboral, y concretamente en el sector salud, en condiciones desiguales y de precariedad laboral terminan siendo mayormente víctimas de situaciones de violencia y acoso, reflejando las asimetrías de poder al interior de las organizaciones sanitarias” (Spotlight, 2020).

3.3. Antecedentes normativos

3.3.1. Antecedentes normativos a nivel nacional

Argentina no cuenta con una ley nacional sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Sin embargo, existe legislación a nivel nacional y provincial que, directa o indirectamente, aborda la problemática.

En primer lugar, la Constitución nacional (arts. 14, 14 bis, 16 e incs. 22 y 23 del art. 75) contiene referencias indirectas. Mientras el art. 14 bis establece los derechos de las personas que trabajan, en el resto de los artículos se establecen el derecho al trabajo, a las condiciones dignas y equitativas de labor, derechos gremiales y derecho a la seguridad social, derecho de igualdad ante la ley, y medidas de acción positiva para promover la igualdad real de oportunidades y de trato de las mujeres.

En segundo lugar, la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo –sancionada en 1976– si bien no menciona explícitamente a la violencia o al acoso laboral, prohíbe “cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad” (art. 17). Asimismo, establece que “el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones” (art. 81) y determina que “la mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo...” (art. 172).

Otros estatutos especiales destinados a actividades en particular, como la Ley 26.727 de Régimen de Trabajo Agrario, la Ley 26.844 de Régimen Especial del Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y la Ley 27.203 de Actividad Actoral no solo no hacen mención a la violencia y al acoso, sino que tampoco (a diferencia de la Ley de Contrato de Trabajo) contienen la obligación de no discriminar o a la garantía de otorgar trato igualitario (Iniciativa Spotlight y Asociación de Especialistas, 2020).

En tercer lugar, y en lo que constituye un hito normativo clave para la prevención y el abordaje de las formas predominantes de violencia y acoso en el mundo del trabajo, la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, aprobada en 2009 incluye, como modalidad de violencia contra las mujeres, a la violencia laboral, definida como “aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo”. También agrega “constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral” (art. 6).

Como aporte relevante para la implementación de la ley 26.485, el decreto reglamentario 1011/2010 considera:

...discriminación en el ámbito laboral cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género.

Este decreto aclara:

...se entiende por derecho a igual remuneración por igual tarea o función, al derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor; en los términos del artículo 7º, párrafo a) i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 11, párrafo 1) d) de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951 OIT 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la

mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Asimismo, establece una definición de hostigamiento psicológico entendido como “toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”. Y agrega:

...en oportunidad de celebrarse o modificarse una norma convencional, en el marco de la negociación colectiva del trabajo, las partes contratantes tomarán en consideración los principios protectorios que por razón de género se tutelan en la presente normativa legal, a fin de asegurar mecanismos orientados a abordar la problemática de la violencia en el trabajo.

Al respecto considera:

en los supuestos de denuncia de discriminación por razón de género, resultarán aplicables los principios generales receptados en materia de prueba en el Convenio OIT 111 -Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación- sobre discriminación (empleo y ocupación de 1958) y lo expuesto por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, Estudio General sobre Igualdad en el empleo y la ocupación, 75º reunión Ginebra 1988, así como lo señalado en el Informe Global de la 96º reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2007, N° 198.

La ley 26.485, en conexión con la definición de violencia y acoso que nos provee el C190, asigna al MTEySS la responsabilidad de:

- a) desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral debiendo respetar el principio de no discriminación en: 1. El acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección; 2. La carrera profesional, en materia de promoción y formación; 3. La permanencia en el puesto de trabajo; 4. El derecho a una igual remuneración por igual tarea o función;*
- b) promover, a través de programas específicos la prevención del acoso sexual contra las mujeres en el ámbito de empresas y sindicatos;*
- c) promover políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de mujeres que padecen violencia;*
- d) promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a*

prescripciones profesionales, tanto administrativas como las emanadas de las decisiones judiciales.

Si bien la ley 26.485 y su decreto reglamentario 1011/2010 constituyen una de las legislaciones más poderosas para abordar la violencia y el acoso laboral en Argentina¹⁴, el alcance del C190 es considerablemente más amplio. En primer lugar, al enfocarse en la violencia contra las mujeres, a diferencia de la mirada amplia que adopta el C190, no incluye explícitamente aquella violencia que puedan padecer personas de género no binario y deja afuera a los varones como potenciales víctimas de este tipo de situaciones. En segundo lugar, otra relevante diferencia de esta legislación con la conceptualización del C190, es que plantea la necesidad de un comportamiento sistemático, cuando la definición de violencia y acoso del C190 nos habla de que alcanza “con una sola vez”. En tercer lugar, los ámbitos comprendidos aparecen más acotados que el que se desarrolla en el C190 bajo la definición de “mundo del trabajo”, en tanto la legislación nacional no considera a los viajes o actividades sociales relacionados con el trabajo, ni las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, ni los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, por mencionar solo algunos.

En cuarto lugar, la Ley 23.592 de Actos discriminatorios (sancionada en 1988) resulta pertinente como antecedente, en tanto prohíbe “los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”. Aunque no hace referencia a la violencia o al acoso laboral de manera explícita, ella es citada en múltiples fallos de la justicia y en denuncias de trabajadoras/es que conciben a la violencia y/o al acoso laboral como un acto de discriminación.

En quinto lugar, la Ley 26.743 de Identidad de Género guarda pertinencia con el fenómeno de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en tanto en el espacio laboral puede ocurrir una violación al principio de respeto al “libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género”, que allí se establece como parte de un acto de discriminación que se inscriba en el concepto de violencia y el acoso por razón de género¹⁵.

En sexto lugar, y como antecedente específico fundamental, la resolución 5/2007 del MTEySS, publicada en el Boletín Oficial el 9/1/2007, dispuso la creación de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) y aportó una definición de la violencia

¹⁴ De manera complementaria, la Ley 24.632 sancionada el 13/03/1996, aprobó la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, conocida como *Convención de Belem do Pará*, publicada en el Boletín Oficial el 09/04/1996.

¹⁵ Ver Dobarro (2012) para un desarrollo más profundo de las implicancias de la Ley de Identidad de Género en el ámbito laboral.

laboral:

Toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores (art. 2).

En la misma línea que las referencias normativas anteriormente citadas, mientras esta definición recoge elementos del C190 (el daño por omisión, una concepción del daño también de tipo psicológico y sexual), excluye una amplia variedad de dimensiones que la definición del C190 considera (el daño económico, la no pertinencia de la intencionalidad, la consideración de la violencia que pueda provenir de terceros, entre otros).

De manera indirecta, la Ley 27.499, conocida como Ley Micaela, estableció la capacitación obligatoria en materia de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. También tiene potencial para contribuir a la sensibilización y capacitación para la prevención de la violencia y el acoso laboral por razones de género, por parte de agentes del Estado.

La Ley 25.212¹⁶ de ratificación del Pacto Federal del Trabajo faculta a quienes se desempeñan como inspectores del trabajo a “disponer la adopción de medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la salud, higiene o seguridad del trabajador, incluida la suspensión de tareas” (art. 7, disp. V), aunque no hace referencia a la violencia y al acoso como una infracción laboral específica, y solo resulta aplicable a trabajadoras/es asalariadas/os.

La Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo también resulta pertinente en tanto apunta a: a) reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo; b) reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado; c) promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados; d) promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras. Esta Ley prevé los mecanismos para la prevención de los riesgos en el trabajo, la cobertura de los accidentes que ocurren en ocasión del trabajo y para las enfermedades profesionales, crea la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) como autoridad de aplicación y establece los

¹⁶ De manera complementaria la Ley 25.877 crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social.

deberes, derechos y prohibiciones para las partes involucradas en la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. Previamente la Ley 19.587 de Higiene y seguridad en el trabajo ya había establecido las condiciones que deberían cumplirse en todos los establecimientos laborales del país, incluyendo “las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores; b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo”.

Para considerar el abordaje de la violencia y el acoso en el sector de la economía informal que el C190 y la R206 incorporan, es pertinente mencionar la Ley 25.865 (que hace referencia al Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social) y la Ley 27.345 de Emergencia pública. Esta última tiene por objeto promover y defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en la economía popular y crea un Registro Nacional de la Economía Popular (Renatep).

En suma, un primer análisis de este raconto de antecedentes normativos a nivel nacional que, directa o indirectamente, aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, da cuenta de algunas fortalezas. Pero también evidencia los vacíos que existen para abordar la violencia y el acoso en los términos en que el C190 lo establece y en los que Argentina, al ratificar el C190, se ha comprometido a adoptar. Por lo tanto, las brechas identificadas entre nuestra legislación y el C190 obedecen a:

- Una definición más acotada de los ámbitos a ser protegidos.
- Una conceptualización más estrecha de quienes pueden ser sujeto o perpetrador de la violencia y el acoso. Se subestima o invisibiliza la violencia y el acoso que pueden padecer personas no binarias y varones y se invisibiliza al tercero (cliente/a, paciente, proveedor, etc.) como potencial causante o víctima de una situación de violencia.
- Una definición limitada del tipo de daño (no siempre se consideran las dimensiones física, psicológica, sexual y económica).
- Una inclinación a la demostración de intencionalidad en el acto de violencia o acoso.
- La necesidad de una sistematicidad del comportamiento.
- Una jerarquización de las respuestas desde el sector público y una subvaloración de la reglamentación para el sector privado.

3.3.2. Antecedentes normativos a nivel provincial

En los últimos 15 años, distintas provincias elaboraron marcos regulatorios propios en materia

de violencia y acoso en el mundo del trabajo, principalmente dirigidos al sector público provincial¹⁷. En el anexo 1 se presenta un detalle por provincia, el tipo de normativa que se puede identificar incluye: a) leyes provinciales específicas a la violencia o el acoso en el mundo del trabajo; b) leyes de adhesión a la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres; c) regímenes de licencias por violencias de género (en tanto instrumentalización de la dimensión del impacto de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo); d) otro tipo de normativa que crea instrumentos que abordan la problemática (tales como protocolos, lineamientos, etc.).

El análisis del desarrollo normativo a nivel provincial permite identificar que:

- 14 de las 24 jurisdicciones de Argentina elaboraron alguna ley provincial sobre la violencia y/o el acoso en el trabajo.
- las 24, o sea la totalidad, adhirieron, de manera completa o parcial, a la ley 26.485.
- 14 dispusieron un régimen de licencia por violencia de género en la administración pública.
- 7 de ellas elaboraron algún otro instrumento específico, como un protocolo de actuación.

Para observar la correspondencia entre dichas normas e instrumentos desarrollados desde el nivel provincial con las principales innovaciones que aportan el C190 y la R206, podría hacerse hincapié en cinco dimensiones clave de estos instrumentos. A saber: a) si se dirige al sector público, sector privado o ambos; b) la amplitud de la definición de violencia y acoso; c) la heterogeneidad de sujetos comprendidos (a qué personas relacionadas al trabajo considera); d) la extensión del ámbito de aplicación (durante, en relación o como resultado del trabajo); e) la incorporación del impacto de la violencia doméstica.

Los resultados de la revisión de la normativa e instrumentos desarrollados a nivel provincial, a través de estas dimensiones, del C190 y la R206 (ver el anexo 2 para el detalle completo), permite identificar que: Las provincias cuya legislación e instrumentos se dirigen tanto al sector público como al privado son únicamente 5: Mendoza, Entre Ríos (ambas con leyes provinciales), Córdoba, Santa Cruz y Santa Fe (en una combinación de leyes provinciales y/o protocolos). Predominan definiciones amplias de la violencia y el acoso que incluyen la dimensión del daño físico, psicológico y sexual, tal como alude el C190, y en muchos casos también se plantea la idea de daño económico, a través de la fórmula de la “inequidad salarial” o “discriminación salarial”.

¹⁷ El empleo público provincial pasó de 1.378.000 personas en 2003 a 2.233.000 en 2016, representando el 56% del total del empleo público en Argentina (Capello, Giuliodori, Iglesias, 2017).

Los tipos de sujetos comprendidos suelen ser mucho más acotados que lo establecido por el C190 –que incorpora a pasantes, personas en formación, trabajadoras/es despedidas/os y personas que ejercen funciones de empleador, entre otras–. Se puede destacar el protocolo desarrollado por la provincia de Santa Cruz que incluye a trabajadoras/es “cualquiera sea la condición laboral (...) (temporario, planta permanente, contratado, pasantía, actividades de formación laboral) donde ‘también se contempla a los terceros..’”. Por su parte, las legislaciones de CABA, Córdoba (en los lineamientos para el sector público), Río Negro (incluye terceras personas) y San Luis (incluye terceras personas y cualquier modalidad de contratación), tienen también una consideración más amplia de los sujetos comprendidos que el resto. Una constante ausencia es la referencia a los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador, como posibles víctimas de violencia, y a quienes el C190 también considera como personas a proteger.

Respecto al ámbito de aplicación de las medidas de prevención y protección ante situaciones de violencia y acoso, el ámbito de aplicación definido por las normativas provinciales es principalmente acotado, concibiendo únicamente al “ámbito laboral” sin mayor descripción del mismo y/o sin incluir una mirada más abarcativa. La ley de Catamarca (que solo aplica al sector salud) puede resaltarse en tanto incorpora a aquellas situaciones “que ocurran dentro del establecimiento de salud pública o privada, o en las inmediaciones del establecimiento relacionadas con un servicio de salud brindado al agresor o a sus familiares” e incluye también a los “medios tecnológicos y virtuales”. Esto contrasta con la definición del C190 que plantea una concepción bien amplia, incorporando ámbitos tales como los lugares privados cuando son un lugar de trabajo, los viajes o actividades de formación relacionadas al trabajo, las comunicaciones relacionadas con el trabajo y los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, entre otros.

Por último, respecto a la inclusión del impacto de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo, tal lo dicho previamente, 14 provincias establecieron algún tipo de régimen de licencias por violencia de género para trabajadoras del sector público. Este no menor nivel de desarrollo normativo contrasta con la indefinición de qué tipo de situaciones de violencia de género son las que permiten acceder a una licencia. Cabe recordar que la violencia doméstica es una de las posibles modalidades de violencia de género de acuerdo con la ley 26.486. Las restantes modalidades pueden ser violencia institucional, violencia laboral, violencia contra la libertad reproductiva, violencia obstétrica, violencia mediática, violencia en el espacio público, violencia pública-política. Podría asumirse que en muchas normativas provinciales se equipara la mención a la violencia de género con la de violencia doméstica, lo

cual da cuenta, mínimamente, de una indefinición. **Uno de los puntos que deberán especificarse o aclararse para una implementación con claridad del C190 y la R206 en Argentina será el tipo de violencia de género que se considera para acceder a una licencia**, una de las medidas planteadas en la R206 para abordar el impacto de la violencia doméstica.

Más allá de la comparación entre el contenido de la C190, la R206 y el de las normativas e instrumentos provinciales, y más allá de la propia práctica del abordaje de los casos de violencia o acoso en el trabajo en las provincias, surgen algunas reflexiones para una respuesta más integral y con enfoque de género, en línea con lo dispuesto por el C190 y la R206. Una de las lecciones aprendidas -recogida de voces de funcionarios/as provinciales-, es que un nuevo orden de legislación, regulaciones y/o protocolos provinciales debería evitar replicar automáticamente los esquemas de solución de conflictos laborales tradicionales aplicables a cualquier tipo de situación (disputa salarial, queja por condiciones de trabajo, etc.), propios de las áreas laborales, a las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo. A modo de ejemplo, de acuerdo con la ley 26.485 “quedan prohibidas las audiencias de mediación o conciliación” (art. 28) en los casos de violencia laboral contra las mujeres, siendo la conciliación un recurso muy utilizado por las carteras laborales para dirimir conflictos laborales entre un/a empleador/a y un/a empleado/a. Este ejemplo es un caso paradigmático para incorporar la perspectiva de género en las respuestas del Estado ante las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo por razón de género.

En la misma línea sería relevante evitar circunscribir el fenómeno de la violencia y el acoso solamente a una acción de tipo vertical y descendente, de un superior a un/a empleado/a (violencia de pares, de inferiores, de terceros, etc.).

A modo de conclusión, si bien el marco normativo nacional y provincial actual cuenta con una sólida base, se muestra insuficiente para garantizar la prevención y abordaje de las situaciones de violencia y el acoso en el mundo del trabajo en los términos del C190 ratificado por Argentina y de la R206 que lo acompaña.

3.4 Antecedentes en materia de negociación colectiva

La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual las y los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas, constituyendo la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. Entre las cuestiones que se abordan habitualmente en los programas de

negociación figuran los salarios, el tiempo de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo, y la igualdad de trato. El objetivo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo en el que se regulen las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores.¹⁸

El C190 establece:

*...con el objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el **reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva**, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.*

En sus principios fundamentales, la R206 también profundiza al respecto y establece:

Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de: a) fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y; b) apoyar dicha negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los convenios colectivos.

De esta manera, la negociación colectiva es concebida como un canal prioritario tanto para avanzar en las políticas de prevención de la violencia y el acoso, así como para mitigar el efecto de la violencia doméstica sobre el trabajo.

En lo que refiere al sector público, y considerando la relevancia del Estado Nacional como empleador, los antecedentes a considerar son varios. En primer lugar, se encuentra el decreto 214/2006, que homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Él establece como obligaciones del empleador (en una novedosa incorporación en ese momento¹⁹) “velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose

¹⁸ <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>

¹⁹ Un interesante análisis de la incorporación de la problemática de la violencia laboral en el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional, homologado en 2006, respecto de su antecesor, el Convenio Colectivo N° 66 de 1999, es desarrollado en el libro *Negociación colectiva en el sector público* de OIT y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, publicado en 2013. El capítulo elaborado por Karina Trivisonno, en particular, explora las transformaciones que supuso la firma del nuevo Convenio Colectivo de 2006, atendiendo a cláusulas innovadoras, como las de igualdad de oportunidades y de trato, la erradicación de la violencia laboral, la prohibición de toda forma de discriminación, la integración e inclusión de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, la

y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia” (art. 3, inc. i), el derecho del personal permanente a “Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libres de violencia” (art. 34, inc. l), la “erradicación de la violencia laboral” (art. 124), la creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) que entre sus funciones tendrá la “la prevención y erradicación de la violencia laboral” (art. 125) y el establecimiento de la licencia laboral por violencia de género (art. 147 bis).

Posteriormente, se aprobaron: un Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género, en el ámbito de la Administración Pública Nacional (resolución 24/2019); un Protocolo de Actuación, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el ámbito de la Administración Pública (resolución 170/2019); y un Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional (decisión administrativa 1012/2021). Se profundizará en su contenido en la sección que despliega el trabajo de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación.

En relación con la regulación de las condiciones de trabajo en el ámbito del sector público, también habría que mencionar al decreto nacional 2385/93. Él incorpora la figura de acoso sexual al régimen jurídico básico de la función pública, entendiendo por acoso sexual el accionar del funcionario que, con motivo o en ejercicio de sus funciones, se aprovechara de una relación jerárquica, induciendo a otro a acceder a sus requerimientos sexuales.

Más allá del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional y de los instrumentos complementarios que se desarrollaron a lo largo de estos años en Argentina (y de acuerdo con un análisis que el MTEySS elaboró en 2022 sobre la incorporación de la temática de la violencia y el acoso en los convenios colectivos, entre 2019 y 2021, y entre los 4713 convenios y acuerdos homologados durante dicho período), se identificaron 15 convenios y acuerdos colectivos que incorporaron cláusulas relacionadas con la regulación de los temas que tratan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Si bien puede parecer un número bajo, se destaca cierta persistencia de la temática en materia de negociación colectiva. Sobre el carácter de las cláusulas, el estudio identifica un mayor impulso de aquellas que son de carácter operativo (13 de las 15) y que implican algún tipo de acción sobre la problemática por sobre aquellas de tipo declarativo (2) donde se define la

equidad de género, las condiciones y medio ambiente dignas y libres de violencia laboral, los riesgos psicosociales. Disponible en:
https://www.trabajo.gob.ar/downloads/otros/negociacion_colectiva-en-el_sector_publico.pdf

violencia o el interés por la problemática, pero no se establece ningún tipo de acción. Las intervenciones que allí se establecen refieren a:

- Fijación de un régimen de licencias especiales en el marco de la Ley 26.485 de Protección Integral a las mujeres (acuerdos 942/20, 2198/19, 2074/19, 2506/19, CCT 0778/20 y 1628/19E).
- Establecimiento de protocolos o mecanismos de actuación frente a denuncias (acuerdos 55/21, 1140/20, 223/21 y CCT 1637/21E).
- Implementación de dispositivos de apoyo psicológico, económico o médico (CCT 1638/21E, 1633/20E y 1616/19E).
- Realización de acciones de sensibilización y difusión de la problemática (acuerdos 55/21, 1140/20 y CCT 1637/21E, 1638/21E y 1633/20E).

En relación con el nivel de aplicación, el análisis observa un predominio de la negociación colectiva a nivel empresa, dato que triplica a los convenios y acuerdos del ámbito de actividad, donde si bien la ventaja de la negociación colectiva de empresa es que permite ajustar los contenidos pactados a las particularidades específicas de la firma, conlleva un menor alcance sobre la cantidad trabajadores/as en comparación con los convenios y acuerdos de rama de actividad. De hecho, el alcance de la cobertura de los acuerdos y convenios analizados, exclusivamente en el sector privado de la economía, se estimó en 102 mil asalariados/as, porcentaje menor del total de asalariados/as registrados/as del sector privado comprendidos en convenios colectivos (que ronda los 5 millones y medio).

Respecto de los sectores, transporte, almacenamiento y comunicaciones son las ramas de actividad con mayor desarrollo de cláusulas sobre violencia y acoso, seguidos por industria manufacturera, electricidad, gas y agua e intermediación financiera. A continuación, se ubicaron los sectores de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler y la administración pública. En las ramas de minería, construcción, comercio, salud y servicios sociales y personales, no se registraron negociaciones que aborden la problemática de la violencia y el acoso laboral.

Los convenios colectivos también funcionaron como instrumentos para la promoción de la igualdad de género (Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma, 2021). En esos casos se distinguieron las cláusulas meramente enunciativas, que promueven la eliminación de todas las formas de violencia y acoso laboral, de aquellas que establecen pautas o procedimientos concretos para combatir este tipo de situaciones. Una reflexión interesante sostiene que “en el último tiempo percibimos (es difícil afirmarlo aún) que los trabajadores y trabajadoras mayormente han optado por confeccionar

protocolos junto a las patronales, más que a incluir este tema en la negociación colectiva” y se identifica que “las universidades han significado un espacio prolífico para esta herramienta” (Observatorio de Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma, 2021).

Entre los convenios y acuerdos colectivos identificados donde también predominan acuerdos a nivel empresa por sobre nivel de actividad con este tipo de cláusulas, se rastrearon:

- Entre el Sindicato Único de Empleados de Lotería y Casino (SUELyC) y el Instituto Provincial de Loterías y Casinos Sociedad del Estado. N° del convenio: 1464/2015. Nivel de negociación: Empresa.
- Entre el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (ALEARA) y CROWN CASINO SA. N° del convenio: 1471/2015. Nivel de negociación: Empresa.
- Entre Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) y : Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA). N° del convenio: 1453/2015. Nivel de negociación: Empresa.
- Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos (APDFA) y Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén. N° del convenio: 1546/2017. Nivel de negociación: Empresa.
- Entre el Sindicato de Empleados del Concejo y Honorable Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta. N° del convenio: 1553/2017. Nivel de negociación: Empresa.
- Entre la Asociación de Prensa de Santa Fe y el Sindicato de Prensa de Rosario y Radio y Televisión Santafesina SE. N° del convenio: 756/2019. Nivel de negociación: Actividad.

3.5. Otras estrategias desarrolladas

Más allá del plano normativo, y por fuera de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo, a nivel de organizaciones (empresas, sindicatos, universidades, organizaciones de la sociedad civil), también existe una creciente proliferación de instrumentos para prevenir y abordar situaciones de violencia y acoso en el trabajo.

Un estudio de escala relevante realizado por Iniciativa Spotlight y ELA (2020), identificó la existencia de 1000 experiencias que, entre 2009 (año de sanción de la ley 26.485)

y 2019, estuvieron destinadas a la prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el trabajo.

El estudio –que hizo foco en el nivel nacional y principalmente en las provincias de Buenos Aires, Salta y Jujuy– relevó distintas iniciativas impulsadas por empleadores (empresas privadas y sector público), sindicatos, universidades y organizaciones de la sociedad civil. En un interesante aporte, el estudio clasificó dichas experiencias en nueve tipos de intervenciones, reproducidas a continuación:

- **Capacitación y formación:** instancias de capacitación, formación y/o sensibilización presencial o virtual, donde se abordó la violencia y/o el acoso en el mundo del trabajo, y el hostigamiento y/o la discriminación en el marco de la relación laboral. Puede tratarse de un ciclo de encuentros o casos aislados que consisten en un solo evento. En esta categoría también se incluyen : seminarios, congresos y foros sobre la temática, y manuales y guías (lo que comprende material físico o digital publicado bajo la denominación de guía de recomendación, manual o instrumento de acción sobre violencia laboral). Los materiales pueden ser producto o no de capacitaciones.
- **Código de conducta y ética:** instrumento que poseen algunas organizaciones, donde se establecen valores, principios y reglas que dirimen comportamientos que son alentados o prohibidos. Pueden incluirse mecanismos de denuncia ante situaciones de incumplimiento de las reglas establecidas, o no. En ese caso, se deben enunciar en el texto del instrumento.
- **Instituciones:** espacios institucionalizados destinados o vinculados con prevenir, erradicar, sancionar y/o monitorear la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se incluye toda institución creada con el propósito de dar seguimiento, implementar acciones, centralizar políticas y medidas vinculadas con erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Pueden ser direcciones, oficinas, secretarías, subsecretarías, departamentos, observatorios, comisiones, comités, entre otro tipo de agencias u organismos
- **Leyes y otras normativas:** regulaciones y normativas de todo tipo que buscan prevenir, regular y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se incluyen, entre estos fundamentales instrumentos de regulación: leyes, decretos, declaraciones, recomendaciones, resoluciones, actas, acuerdos y ordenanzas.
- **Políticas y acciones:** instrumentos que, ampliamente, abarcan medidas dentro de las organizaciones(como pueden ser los planes de acción o los lineamientos básicos generales de lo que una organización se propone hacer sobre la problemática). Estas

medidas o acciones pueden impulsarse desde diferentes áreas de las organizaciones, como recursos humanos y responsabilidad social empresarial o desde seguridad, higiene y salud en el trabajo. Incluyen todas aquellas políticas organizacionales internas.

- **Protocolos:** instrumento que establece un procedimiento para determinar cuáles son los pasos a seguir frente a una situación de violencia y/o acoso en el mundo del trabajo dentro de una organización. Este tipo de instrumentos suele incluir principios, responsabilidades, plazos y tipos de conductas a asistir.
- **Convenios colectivos de trabajo (CCT):** acuerdos celebrados entre representantes de una organización de trabajadores (sindicato) de un determinado sector de actividad o empresa y representantes del sector empleador. Regula las condiciones de trabajo (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) y establece ciertas reglamentaciones sobre la relación entre las partes. Las regulaciones contenidas en un CCT son de aplicación obligatoria para todos sus trabajadores/as de un sector, estén o no afiliados/as a los gremios respectivos. Tienen un impacto significativo en la organización del trabajo y en la calidad del empleo.
- **Campañas:** se incluyen de difusión y/o comunicación hacia el interior de una organización o institución y hacia la comunidad.
- **Servicios de atención y contención:** canales de atención creados especialmente para atender, contener, denunciar y/o brindar información sobre la materia.

Una importante parte de las iniciativas se corresponden con acciones de capacitación y formación (29%), seguida por leyes y normativas, y en tercer lugar, por la puesta en marcha de políticas internas y protocolos de actuación (13%). En cuarto lugar, se ubicó el desarrollo de espacios institucionalizados (11%) y la elaboración de códigos de conducta (7%). Y, en menor medida, se recurre a servicios de atención y contención (3%), campañas (2%) y convenios colectivos (2%). Este último dato, junto con el análisis previamente desarrollado, permite también poner en perspectiva el **amplio margen que aún existe para que la negociación colectiva se erija como instrumento troncal para ordenar y jerarquizar respuestas en torno a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina (ELA, 2020).**

En cuanto a la clasificación del tipo de respuestas según actor –para entender los sesgos o preferencias que cada actor tiene al pensar en posibles respuestas frente a situaciones de violencia y acoso–, el sector empleador (empresas privadas) recurre, principalmente, a códigos de conducta (33%) y, en segundo lugar, a políticas/acciones internas (19%). Los

sindicatos ponen en marcha, en primer lugar, acciones de capacitación/formación (39%) y desarrollan, en segundo lugar, espacios institucionalizados (13%). Las universidades también apuestan a instancias de capacitación y formación (29%), pero lo hacen casi en la misma medida que la creación de protocolos (26%), siendo el actor que más utiliza este tipo de herramienta. En el sector público, sobresale, por su propia función, el recurso a leyes y otras normativas (39%) y, en segundo lugar, la organización de capacitación/formación (34%). Por último, las organizaciones de la sociedad civil recurren, en gran medida, a la capacitación/formación (67%) y, en segundo lugar, a campañas de sensibilización (17%) (Iniciativa Spotlight y ELA, 2020).

4. La institucionalidad y la oferta estatal para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina

El C190 sostiene, en su art. 4, que, para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, “todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque **inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género**” (el destacado es personal).

La **inclusividad** del enfoque tiene que ver con un marco de protección amplio, que incluye a todas las personas que se desempeñan en el mundo del trabajo, en todos los sectores (economía formal e informal, zona urbana y rural, sector público y privado) y que promueve el desarrollo de herramientas accesibles en materia de prevención y protección, justicia efectiva e información y formación.

La **integralidad** del enfoque obedece al llamado a abordar la violencia y el acoso en las leyes laborales y en materia de empleo, en las de igualdad y de no discriminación, en la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, en el marco regulatorio de las migraciones, en el derecho penal y en los convenios colectivos. Esta integralidad también se promueve a través de los tres tipos de estrategias que el C190 impulsa: prevención y protección; control de la aplicación y vías de recurso y reparación; orientación, formación y sensibilización.

Por último, un enfoque que tenga en cuenta las **consideraciones de género** reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas y que, para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, resulta indispensable un abordaje de las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos, los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, en la elaboración de políticas, leyes y reglamentos, en los convenios colectivos, así como en la práctica (OIT, 2021).

Por lo tanto, la aplicación de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, demanda la intervención de una variedad de actores y un esfuerzo articulado entre las múltiples iniciativas que estos actores desplieguen.

Con el objetivo de identificar una hoja de ruta hacia la implementación plena del C190 con este enfoque, detallamos a continuación los actores con mandato, capacidad o potencial de intervención para el desarrollo de un marco de política pública en Argentina (a nivel

nacional) y las iniciativas, acciones y programas que estos actores implementan. Cabe aclarar que **el foco está puesto en el actor estatal por su potencial para articular una política pública en el tema, eje de la propuesta de este trabajo.** Aún así, en muchos casos podrá observarse, una interacción ya en curso con las organizaciones de empleadoras/es y las organizaciones de trabajadoras/es, en línea con el abordaje tripartito que el C190 promueve.

El mapeo de actores e iniciativas incluye al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y la Secretaría de Gestión y Empleo Público y a otros actores con iniciativas puntuales.

Para cada actor se incluye, en primer lugar, el mandato formalmente establecido y el rol que de allí emana en relación con la política de prevención y eliminación de violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En segundo lugar, se presenta la información sobre sus iniciativas, acciones y programas, ordenada según los tres bloques de medidas en que se estructura el C190: a) prevención y protección; b) control de la aplicación y vías de recurso y reparación; c) orientación, formación y sensibilización. Es preciso aclarar que no en todos los casos se identifican medidas para los tres bloques.

Este análisis permitirá identificar, al final de la sección, la división de roles y responsabilidades existente, y las áreas de vacancia y de superposiciones. A partir de su identificación, podrán proponerse entonces, algunas medidas para saldarlas. El objetivo es que dichas reflexiones sean un insumo para la hoja de ruta de un marco de política pública para la implementación del C190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina (que se desarrollará en la siguiente sección).

4.1. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS)

De acuerdo con la Ley 22.520 de Ministerios, el MTEySS es el organismo con la responsabilidad, entre muchas otras, de coordinar las acciones necesarias para la eliminación de la violencia laboral (art. 23 septies).

Al interior del MTEySS, la problemática de la violencia y el acoso en el mundo laboral ha sido abordada, principalmente, desde la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL)²⁰ que, desde 2007, da respuesta a consultas y denuncias por casos de violencia y acoso de trabajadoras/es, concentrado en los casos del sector privado pertenecientes al Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). La OAVL fue renombrada recientemente como

²⁰ Fue constituida a partir de la Resolución 5/2007 del MTEySS.

Coordinación para el Trabajo Decente sin Violencia Laboral²¹ y para situaciones por fuera del AMBA y que pudieran provenir del sector público, se creó en 2020 a su interior una Red Territorial contra la Violencia Laboral. La Coordinación para el Trabajo Decente sin Violencia Laboral, funciona bajo la Dirección Nacional de Protección e Igualdad Laboral²² que, a su vez, se inscribe dentro de la actual Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral²³, que pertenece a la Secretaría de Trabajo. Otras áreas pertinentes del MTEySS en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo del MTEySS son: la Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO), la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT), el programa de Apoyo a la Formación Sindical y la Asesoría de Género y Diversidad Sexual.

Como hito a destacar, el MTEySS implementa un Plan de Acción para la Aplicación del Convenio 190, lanzado en diciembre de 2020 junto a una mesa interministerial²⁴. Dicho plan plantea cuatro ejes de trabajo:

- 1) consulta tripartita del C190, en cumplimiento con el C144²⁵ de la OIT ratificado por Argentina;
- 2) formación, capacitación y sensibilización de todos los actores del mundo del trabajo y la generación de herramientas para acompañar a las organizaciones en su aplicación;
- 3) federalización del C190;
- 4) elaboración de un proyecto de ley de aplicación del C190 y adecuación de normativa laboral vigente.

	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación
Protección y	Respecto a la adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso (art. 7 del C190), actualmente se encuentra bajo elaboración del MTEySS –en conjunto

²¹ “OAVL” y “Coordinación para el Trabajo Decente sin Violencia Laboral” se utilizan de ahora en más de manera indistinta, (en línea con el mismo criterio del MTEySS)

²² Tiene también otras áreas y temas bajo su órbita tales como: Consumos Problemáticos, Racismo, Dirección de Género y Diversidad.

²³ También fue creada recientemente una Coordinación de Implementación de Políticas Públicas para la Erradicación de todo tipo de Discriminación y Violencia en el Sector Público que responde directamente a la Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral

²⁴ Más información en:

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/trabajo-encabezo-mesa-interministerial-para-aplicacion-de-convenio-190-de-la-oit-0>

²⁵ El propósito del Convenio núm. 144 es promover el tripartismo y el diálogo social en el ámbito nacional, asegurando la participación de las organizaciones de empleadoras/es y de trabajadoras/es en cada etapa de las actividades normativas de la OIT. En términos del Plan de Acción, significa que el MTEySS aspira a realizar consultas a organizaciones de empleadoras/es y organizaciones de trabajadoras/es para la implementación de los lineamientos del C190 en Argentina.

<p>prevención</p>	<p>con el MMGyD y otros actores²⁶ un proyecto de ley específico de violencia y acoso en el mundo del trabajo en línea con la adaptación normativa que el C190 demanda a los estados miembros.</p> <p>En relación a la jerarquización de la violencia por razón de género que esa misma adaptación normativa reclama, cabe resaltar espacios del MTEySS creados para transversalizar la perspectiva de género. En primer lugar, la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato (CTIO)²⁷, creada en 1998, juega un rol relevante en el desarrollo de estrategias de acción tripartita tendientes a impulsar la igualdad de trato y de oportunidades entre los géneros en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Hoy en día funciona una Subcomisión de la CTIO específica a la agenda del C. 19, que permite intercambiar experiencias de abordaje de la violencia y acoso en el mundo del trabajo y abordar sus desafíos de implementación, con la participación de referentes sindicales, de empleadores, de otras áreas del Estado, de referentes provinciales y de organizaciones de la sociedad civil y de la academia. Entre los principales temas abordados desde la creación de la CTIO, ha estado la violencia laboral y otros temas que guardan relación directa con esta agenda: difusión y capacitación en torno a la Ley de Cupo Sindical Femenino; trata de personas; responsabilidad social empresaria con perspectiva de género; corresponsabilidad en la atención de las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores; desarrollo de un nuevo régimen para el trabajo en casas particulares; federalización de las políticas de la CTIO mediante una Red Federal de CTIO. Este último proceso de federalización, que derivó en la creación de CTIO provinciales, permitió una jerarquización de la agenda de prevención y abordaje de la violencia laboral a nivel provincial²⁸. De acuerdo a funcionarios del MTEySS, existe el objetivo actual de reimpulsar el proceso de creación de CTIO provinciales.</p> <p>En segundo lugar, la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT)²⁹ ha tenido por objetivo transversalizar la perspectiva de género en los programas y en las acciones que lleva adelante el MTEySS, promoviendo una articulación entre las distintas áreas y programas del MTEySS que estaban abocadas a la problemática de género, a saber la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades (CTIO), la OAVL, el Área de Diversidad Sexual y la de Apoyo a la</p>
--------------------------	--

²⁶Para la redacción de esta iniciativa, según informa el MTEySS, se conformó una Mesa Interministerial que incluiría a otros actores: Jefatura de Gabinete de Ministros; Ministerio de Desarrollo Productivo; Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; Ministerio de Economía; INADI; Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social; OIT y Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales. Información extraída del Balance de gestión 2020-2021 de la Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral del MTEySS. Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-balance-2020-2021-inclusion-en-el-mundo-laboral.pdf>

²⁷ Un estudio exhaustivo de la historia y resultados alcanzados en el marco de la CTIO puede encontrarse en Cappelletti y Marx (2015). Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_431830.pdf

²⁸ En provincias como Córdoba, la CTIO es un espacio protagónico -y de carácter tripartito- en el impulso de acciones concretas para la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Desde allí, por ejemplo, se apoya y difunde la elaboración de protocolos a cargo de sindicatos para el abordaje de situaciones de violencia laboral, con perspectiva de género.

²⁹ Creada mediante el Decreto 1095/07.

	<p>Formación Sindical³⁰.</p> <p>En tercer lugar, también existe una la Asesoría de Género y Diversidad Sexual bajo la Secretaría de Empleo que busca transversalizar la perspectiva de género en los programas de orientación laboral, formación profesional y en los programas de empleo.</p> <p>Ante el reconocimiento que el C190 asigna a las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal (art. 8), el MTEySS junto al Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) crearon recientemente el “Programa Erradicación de las Violencias y el Acoso Laboral en el Sector Cooperativo - Coop 190”³¹, con el objetivo de promover ambientes de trabajo libres de violencia y acoso en mutuales, cooperativas, federaciones y confederaciones. El sector del cooperativismo, en tanto componente clave de la economía social y solidaria, puede jugar un rol fundamental en la formalización de las actividades económicas y de empleo³².</p> <p>Respecto a la identificación de sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso (art. 8, b), al interior de la OAVL ha funcionado un Observatorio de Violencia Laboral, que releva la información obtenida de las consultas y denuncias realizadas por trabajadores y trabajadoras ante la OAVL y que publica informes trimestrales a partir de dicha información. Tal como fue descrito en la sección “Una aproximación sectorial”, en el último informe disponible³³, entre enero y julio de 2021, la OAVL recibió 865 consultas para asesoramiento. Mientras que el 65% de estas consultas fueron de mujeres y un 32% por varones (no se determinó en el 3% restante), a nivel sectorial las consultas provinieron de: salud (22%), actividades inmobiliarias y empresariales (18,6%), comercio (12,7%) e industria (9,8%). De manera complementaria, desde la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas y junto a la SRT se han elaborado las encuestas sobre condiciones, seguridad y salud en el trabajo, que han permitido obtener información de alcance nacional y representativa sobre la violencia laboral en Argentina, en 2009 y en 2018 y cuya información también fue desglosada en la sección “Una aproximación sectorial”.</p>
<p>Control de la aplicación y vías de recurso y reparación</p>	<p>En lo que refiere a los mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos (art. 10, b) y al acceso a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces (art. 10, e), de acuerdo a la Resolución 5/2007 que crea la OAVL, la misma queda facultada para: “a) recibir todo tipo de presentación que contenga consultas y/o denuncias sobre violencia laboral; b) si considera que lo expuesto en la presentación revela la existencia de hechos y conductas susceptibles de ser calificadas como de violencia laboral, asesorar a la denunciante</p>

³⁰ Reflexión extraída de Cappelletti y Marx (2015).

³¹ Creado a través de la Resolución 532/2022. Más info en

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/erradicacion-de-las-violencias-y-el-acoso-laboral-en-el-sector-cooperativo>

³² En la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015

(R204) se reconoce que las cooperativas y las unidades de la economía social y solidaria son medios que facilitan la transición a la economía formal. Para indagar en el nexo entre el trabajo decente y la economía social y solidaria ver OIT (2022). Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_841042.pdf

³³ Disponible en:

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-violencia-laboral-informe-2021.pdf>

sobre los derechos que pudieren asistirle y los ámbitos para su ejercicio”. Si el o la denunciante decidiera tramitar su presentación en los ámbitos competentes, la OAVL: “a) requerirá la presentación por escrito de la denuncia y la opción por el trámite a imprimirse; b) si lo denunciado estuviese referido al Sector Privado, remitirá los antecedentes a los organismos competentes, prioritariamente a los de origen convencional, si existiesen; c) si la denuncia estuviere referida al Sector Público, la remitirá a la CIOT, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a las áreas Sumarios Administrativos de los organismos de la Administración Pública Nacional centralizada y descentralizada; d) sin perjuicio de ello, si de la denuncia y/o de las entrevistas posteriores derivase la necesidad de una más profunda y exhaustiva investigación, remitirá copia de todas las actuaciones a la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas”. En dicha Resolución también se establece que “en toda su intervención la OAVL observará las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad y celeridad, procurando resguardar al máximo, la identidad de los involucrados” y que “podrá acordar con los organismos públicos y privados mencionados en la presente resolución, pautas operativas para optimizar los resultados de las funciones que tiene encomendadas. En el mismo sentido, podrá requerir la colaboración de otras áreas de este Ministerio.”

De manera complementaria al rol de la OAVL, y en el marco de la política de la “federalización” del C190, planteada en el Plan de Acción para la Aplicación del C190, en octubre de 2020 el MTEySS puso en marcha una Red Territorial contra la Violencia Laboral³⁴ que permite canalizar consultas y denuncias que llegan de otros territorios por fuera del AMBA y que incluye consultas y denuncias provenientes tanto del sector privado como del sector público provincial. La Red es operativa a través de las 44 Agencias Territoriales del MTEySS distribuidas en todo el país³⁵ –donde hay un enlace técnico designado por Agencia–. Su trabajo se estructura en tres ejes: a) atención integral de consultas y/o denuncias por violencia laboral por parte de trabajadoras y trabajadores del ámbito público y privado de todo el país; b) promoción para la conformación y/o consolidación de redes territoriales locales; c) acciones de divulgación, sensibilización y capacitación sobre el tema. Es un espacio en crecimiento que, a lo largo de 2021, recibió aproximadamente 500 consultas y tan sólo en enero de 2022 llevaba 100 consultas respondidas³⁶. En 2021 la Red había logrado establecer un primer vínculo con 14 de las 24 jurisdicciones del país y se esperaba completar dicha cooperación con las 10 provincias restantes para 2022.

Cabe recordar que en 2014, el MTEySS había promovido la creación de una Red Federal contra la Violencia Laboral³⁷ con el objetivo de promover la creación y consolidación de áreas específicas a nivel provincial que intervengan en situaciones de

³⁴ La estrategia de articulación de la Red se realiza inicialmente con las administraciones de trabajo provinciales y según el mapa institucional y las trayectorias de trabajo de cada provincia, se avanza luego ampliando la participación a otros organismos públicos de nivel nacional (con sede legal en dicha provincia tales como el INADI, programas del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad), de nivel provincial (secretarías o áreas de género, salud, asuntos municipales), otros poderes del estado (justicia) y actores como las universidades y sindicatos entre otros. Más info en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/violencialaboral/red-territorial-contra-la-violencia-laboral>

³⁵ Información de las agencias territoriales disponible en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/agencias-territoriales>

³⁶ Información extraída de un intercambio virtual con sus integrantes.

³⁷ Más información en https://www.trabajo.gov.ar/downloads/otros/141024_convenio.pdf

	<p>violencia laboral y desarrollen acciones para prevenirla y eliminarla. Hoy en día, según funcionarios del MTEySS, el objetivo es reimpulsar ese proceso desde un plano político (“desde arriba”), a través del Consejo Federal del Trabajo, y desde un plano operativo (“desde abajo”) a partir del trabajo de la Red Territorial.</p> <p>En lo que refiere al reconocimiento de los efectos de la violencia doméstica y la mitigación de su impacto en el mundo del trabajo (art. 10, f), la Asesoría de Género y Diversidad Sexual de la Secretaría de Empleo vela desde su creación por la incorporación de las personas LGTBTIQ+ y de mujeres en situación de violencia doméstica en la oferta de capacitación, orientación laboral y empleo del MTEySS. Este rol surge a partir de las Resoluciones 331/2015 y 332/2015 que tuvieron por objetivo reconocer las dificultades de acceso al empleo de las personas LGTBI+ y de mujeres en situación de violencia doméstica y que habilitaron su incorporación como público destinatario del Seguro de Capacitación y Empleo³⁸.</p> <p>Para una respuesta homogénea e integral desde el MTEySS ante situaciones de violencia o acoso que se den en el mundo del trabajo, se identifican desafíos de articulación con otras áreas con las que no existe un circuito necesariamente aceitado tales como: el Tribunal de Casas Particulares (interviene ante conflictos laborales en el sector de trabajo doméstico), el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria –SECLO– (la instancia administrativa obligatoria previa al inicio de una demanda judicial) y la Inspección del Trabajo³⁹. También se vislumbra un margen amplio para una mayor articulación entre la OAVL y la Mesa de Entrada del Ministerio, el programa Asistir (asesoramiento jurídico gratuito a trabajadoras/es) y el área de Medicina Laboral. Con la justicia laboral, sí parece existir un circuito de trabajo más aceitado de acuerdo a los funcionarios del MTEySS, en el que pide información de manera recurrente a la OAVL para utilizar el expediente abierto por la OAVL como elemento valorativo en la causa.</p> <p>Un obstáculo identificado es la escasez de recursos tecnológicos y financieros con los que cuenta la OAVL, así como la necesidad de mejora de las condiciones de trabajo, en un equipo que ha permanecido estable en cuanto el número de personas a pesar de la demanda y el alcance creciente de su trabajo.</p>
<p>Orientación, formación y sensibilización</p>	<p>En materia de orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, -incluyendo la violencia y el acoso por razón de género-, dirigida a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas (art 11, b) se pueden identificar varias iniciativas. En primer lugar, en septiembre de 2021, el MTEySS puso en marcha el programa “Qualitas 190”⁴⁰ que tiene como objetivo la capacitación en la prevención y asistencia de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo para organizaciones de empleadoras/es, procurando que sus integrantes puedan reconocer y actuar en este tipo de situaciones -tanto en conductas individuales como grupales- y, también, reflexionar sobre los modelos organizacionales en los que la violencia y el acoso se desarrolla. En una primera edición titulada</p>

³⁸ Esta política fue creada en 2006, con el objetivo de brindar apoyo a trabajadoras/es desocupadas/os en la búsqueda activa de empleo, en la actualización de sus competencias laborales, en su inserción en empleos de calidad y/o en el desarrollo de emprendimientos independientes.

³⁹ Identificado en Iniciativa Spotlight y Asociación de Especialistas (2020).

⁴⁰ Oficializado mediante la Resolución 577/2021. Más información en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/qualitas190>

“Pioneros”, se capacitaron 6 organizaciones público-privadas (Aerolíneas Argentinas, Aysa, Banco Nación, Banco Central, Metrogas y Trenes Argentinos). En 2022 el programa se ampliará con una formación a formadores destinada a cámaras empresarias o uniones industriales provinciales y a través de una modalidad híbrida (virtual, sincrónica y asincrónica) que permitirá llegar a más organizaciones de empleadoras/es.

En segundo lugar, a lo largo del 2021 el MTEySS organizó un ciclo de conversatorios en torno al C. 190, como “instancia para analizar junto a todos los actores del mundo laboral los desafíos de la implementación en nuestro país del C 190 de la OIT”⁴¹. Se estructuró en torno a cinco encuentros virtuales con 30 expositores/as de alto nivel del Poder Ejecutivo Nacional, sindicatos, organizaciones de empleadoras/es, academia y organizaciones de la sociedad civil, que contó con más de 3500 inscriptos.

En tercer lugar, entre 2021 y 2022 elaboró y publicó dos relevamientos en torno a buenas prácticas de los sectores empresariales y sindicales y a la utilización de la negociación colectiva como vía para abordar la problemática. Junto al MMGyD, realizó un relevamiento de buenas prácticas para la prevención y erradicación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, que permitió identificar que de 57 organizaciones empresariales y sindicales que respondieron el cuestionario, casi la mitad cuenta con algún dispositivo ya elaborado⁴². En materia de negociación colectiva, el informe elaborado -y citado anteriormente- rastreó 15 convenios y acuerdos colectivos entre 4713 convenios y acuerdos homologados durante el período 2019- 2021⁴³, que incorporaron cláusulas relacionadas con la violencia y el acoso.

Estos estudios fueron presentados en el ámbito de la CTIO, donde fue creada una Subcomisión específica del C. 190, que permite intercambiar experiencias sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y abordar los desafíos de implementación del C. 190 y la R. 206, con la participación de referentes sindicales, de empleadores, de otras áreas del Estado, de referentes provinciales y de organizaciones de la sociedad civil y de la academia.

En cuarto lugar, y a lo largo de los últimos años, desde la OAVL también se han elaborado instrumentos tales como modelos de protocolos para el abordaje de situaciones de violencia laboral, manuales para organizaciones sindicales, manuales para organizaciones empresariales y piezas de comunicación para sensibilizar sobre la problemática⁴⁴, respondiendo en este último caso al requisito del C. 190 de desarrollar

⁴¹ Los temas abordados durante el ciclo fueron: los desafíos del Estado en la implementación del Convenio 190 y la perspectiva de género; los desafíos en el sector empleador y sindical; la implementación en las universidades; la mirada de la sociedad civil y las buenas prácticas para la efectiva igualdad de oportunidades. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/conversatorio>

⁴² Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/buenas-practicas>

⁴³ Disponible en:

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-violencia-laboral-informe-2022-aportes-negociacion-colectiva.pdf>

⁴⁴ Más info en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/estudios>

campañas de sensibilización (planteado en el art 11, c)⁴⁵.

En quinto lugar, en el MTEySS funciona el Programa de Apoyo a la Formación Sindical⁴⁶ que ofrece actualmente un curso sobre Masculinidades para la equidad en las relaciones laborales⁴⁷ y que tiene por objetivo “llevar a cabo acciones para prevenir y erradicar las violencias y acoso dirigidas contra las personas por razón de su sexo o género, bajo los lineamientos del C.190 de la OIT”. Adicionalmente y junto a la Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral, implementa un Programa de fortalecimiento del liderazgo de las mujeres y diversidades sexuales en las organizaciones sindicales⁴⁸, que tiene por objetivo brindar y facilitar herramientas para el empoderamiento de las mujeres y diversidades sexuales en sus organizaciones sindicales, mediante la capacitación y formación sindical, y que incorpora a los lineamientos del C. 190 entre sus desafíos de formación y acción sindical.

Por último, y en relación a la capacitación de sus propios agentes, en materia de Gestión Integral de los Recursos Humanos y de Capacitaciones al personal con perspectiva de Género (Ley Micaela) e Inclusión de colectivos vulnerables (Cupo Laboral Trans), en 2021 se logró la certificación del curso jurisdiccional Ley Micaela N° 27.499 “Perspectiva de Género y abordaje de las violencias por motivo de Género en el Mundo del Trabajo” ante el MMGyD y el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) y se capacitaron 192 agentes (y hay 200 inscriptos para la próxima edición)⁴⁹.

4.2. Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT)

El C190 establece que las medidas de seguridad y salud en el trabajo (junto a la legislación nacional y los convenios colectivos) son una de las vías para aplicar sus disposiciones (art. 12).

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo es un organismo creado por la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo, que depende del MTEySS. Su objetivo primordial es garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a la seguridad y salud de la población cuando trabaja.

Entre sus funciones centrales –que no refieren explícitamente a la violencia o el acoso

⁴⁵ De acuerdo a las Memorias del Estado de la Nación, en 2020 desde la OAVL se llevaron a cabo charlas, talleres, capacitaciones y reuniones y se atendió y asesoró a 912 trabajadores y trabajadoras. En particular, se capacitó a distintas dependencias del Poder Ejecutivo Nacional, a federaciones y sindicatos y también a cámaras y empresas, sobre el abordaje de la violencia laboral en distintos ámbitos. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/memoria_detallada_del_estado_de_la_nacion_2020_2.pdf

⁴⁶ Creado por Resolución 499/2007, destinado a asistir a las asociaciones sindicales constituidas conforme a la Ley N° 23.551 (libertad sindical), a través de actividades de formación sindical de sus dirigentes, afiliados y trabajadores, a fin de aportar a su fortalecimiento y calificación, afianzando la libertad sindical, promoviendo la participación democrática y propiciando el pleno ejercicio de los derechos de los trabajadores.

⁴⁷ Más info en:

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/comenzo-el-curso-masculinidades-para-la-equidad-en-las-relaciones-laborales>

⁴⁸ Más info en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/247423/20210728?busqueda=1>

⁴⁹ Extraído de las Memorias del estado de la Nación 2021.

laboral, pero que resultan pertinentes a los lineamientos del C190 y a la R206– se destacan promover la prevención para conseguir ambientes laborales sanos y seguros, elaborar estadísticas sobre accidentabilidad laboral y cobertura del sistema de riesgos del trabajo, y supervisar y fiscalizar a las aseguradoras del riesgo del trabajo (ART) y empresas autoaseguradas y su cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo⁵⁰.

Junto al MTEySS, la SRT ha elaborado las encuestas nacionales sobre condiciones de trabajo y seguridad y salud que han permitido obtener el único dato de carácter nacional y representativo del fenómeno de la violencia laboral en Argentina (en 2009 y en 2018).

Superintendencia de Riesgos del Trabajo	
Protección y prevención	<p>Respecto a la identificación de sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso (art. 8, b), en 2009 la SRT junto al MTEySS, llevaron a cabo la <i>Primera Encuesta Nacional de Empleo, Condiciones Medioambiente de Trabajo y Salud</i>. Allí se incorporó la temática de la violencia laboral, con el objetivo de conocer la situación de la población trabajadora argentina respecto de este fenómeno. La misma arrojó que 3 de cada 10 trabajadores del empleo privado registrado habían sufrido alguna situación de violencia en el trabajo siendo el factor que más se repitió la “agresión del público/clientes/alumnos/pacientes” (SRT, 2013).</p> <p>En 2017 y mediante la Resolución 883-E/2017, se creó al interior de la SRT el Observatorio Argentino de Salud y Seguridad en el Trabajo con el objetivo, entre otros, de “facilitar el conocimiento sistemático, actualizado y permanente de las características, comportamiento, dinámica y tendencias de la Salud y Seguridad en el Trabajo” (art. 3 de la Resolución).</p> <p>En el año 2018, se realizó la <i>Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad</i> (ECETSS) que permitió realizar una actualización y una profundización en la descripción de la problemática de la violencia laboral a nivel poblacional dentro del universo de población ocupada de la Argentina. Esto permitió observar la persistencia de una alta prevalencia de situaciones de violencia en el trabajo (nuevamente, 3 de cada 10 personas ocupadas).</p> <p>Lo interesante de este tipo de relevamiento realizado por la SRT junto al MTEySS es que brinda datos complementarios a otras estadísticas oficiales permitiendo tener una visión más amplia del fenómeno. A diferencia, por ejemplo, de la información provista por la OAVL, en primer lugar, accede a población que no necesariamente realizó una consulta o una denuncia por violencia o acoso. En segundo lugar, aporta información de nivel nacional (no sólo para el AMBA), ya que la ECETSS asegura representatividad en todo el país. Y en tercer lugar, permite tener información de todas las dimensiones de estudio vinculada con la salud y seguridad en el trabajo, aportando más indagación para describir y analizar el fenómeno.</p>

⁵⁰ Más info en <https://www.argentina.gob.ar/srt/institucional/mision-funciones-y-objetivos>

	<p>En relación a la consideración de la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (art. 9, b) y a la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y la adopción de medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos (art. 9, c), recordemos que la SRT es el principal organismo responsable de garantizar el cumplimiento de los lineamientos de la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo. Respecto del primer elemento, el listado de enfermedades profesionales que se encuentra definido por el Decreto 659/96 no incorpora a los riesgos psicosociales como enfermedad profesional. Por lo tanto, en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo no se contemplan los riesgos y daños psicosociales asociados con la violencia y el acoso que el C190 demanda. Respecto del segundo elemento, mientras que la Ley 24.557 crea un espacio tripartito de consulta para la reglamentación de la ley y el dictado de medidas de seguridad y salud en el trabajo (art. 40), no se ha verificado la publicación de documentos elaborados en el marco del Comité que aborden la violencia y el acoso en el trabajo (Iniciativa Spotlight y Asociación de Especialistas, 2020).</p>
<p>Orientación, formación y sensibilización</p>	<p>En materia de orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que incluyan la violencia y el acoso por razón de género (art. 11, b), recientemente el Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo elaboró un estudio sobre <i>Políticas y normativas desarrolladas en distintos países para alcanzar la equidad de género en el trabajo</i>, que incorpora en el análisis la dimensión de la violencia laboral contra las mujeres y permite identificar experiencias relevantes.</p>

4.3. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD)

El MMGyD fue creado en diciembre de 2019 como parte de una política de jerarquización institucional de la agenda de género en Argentina. De acuerdo con la ley 22.520 de Ministerios, el MMGyD es responsable de entender en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas nacionales para prevenir, erradicar y reparar la violencia por razones de género y para asistir integralmente a las víctimas en todos los ámbitos en que se desarrollan sus relaciones interpersonales. Asimismo debe entender en el relevamiento, registro, producción, sistematización y análisis integral de la información estadística en materia de violencia y desigualdad por razones de género (art. 23 *ter*). Su antecedente institucional previo –con un marco de acción más acotado y donde también se abordó parcialmente la agenda de violencia laboral contra las mujeres– es el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM).

Uno de los principales instrumentos rectores de la política pública de este Ministerio son los **planes nacionales de acción para la prevención, asistencia y erradicación de la violencia contra las mujeres**. La ley 26.485, en su art. 9, establece como obligación su elaboración, implementación y monitoreo. Actualmente se encuentra vigente el Plan Nacional

de Acción contra las violencias por motivos de género 2020-2022 y se está avanzando en la elaboración del plan de acción para los próximos años. Recordando que esa misma ley incorporaba a la violencia laboral contra las mujeres como una de las modalidades de violencia de género, el MMGyD incluye dentro de este Plan medidas específicas para abordar la violencia laboral contra las mujeres, que incorporan referencias al cumplimiento del C190.

En primer lugar, **en el eje de prevención**, la primera medida establece el desarrollo de acciones específicas para la prevención de las violencias por motivos de género en todas sus modalidades y tipos. Aquí se plantea como acción estratégica “instrumentar acciones para la sensibilización y visibilización de la violencia laboral por motivos de género” y se incorpora como productos: el desarrollo de una campaña sobre violencia laboral por motivos de género, con especial énfasis en trabajadoras de casas particulares; la reformulación del Protocolo de Violencia Laboral por motivos de género en la Administración Pública Nacional; el lanzamiento de una Campaña de Tolerancia Cero sobre violencia por motivos de género a empresas y cámaras empresariales; la implementación de un Sistema de Certificación en Equidad para la prevención y erradicación de las violencias por motivos de género; y el desarrollo de acciones de visibilización e incidencia para la ratificación del C 190 de la OIT y ley de violencia en el mundo del trabajo.

En segundo lugar, **en el eje de gestión de la información, transparencia y monitoreo**, se propone el fortalecimiento del sistema de indicadores de género a fin de obtener mejores diagnósticos estadísticos y la realización de análisis integrales en materia de violencias por motivos de género desde un enfoque interseccional para diseñar políticas públicas más informadas. Una de las acciones estratégicas allí propuestas consiste en la realización de “investigaciones sobre violencia en el ámbito laboral tanto en el sector público como privado”. Aquí se incluyen como productos: la publicación de boletines estadísticos del Observatorio, la elaboración de una encuesta sobre violencias en el ámbito laboral, y la organización de un taller de presentación de resultados de la encuesta realizada.

Por otro lado, resulta fundamental resaltar aquellas intervenciones del Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género 2020-2022 que, en línea con el C190 y la R206, buscan reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, a partir de acciones de promoción de la autonomía económica de mujeres y diversidades en situación de violencia de género.

En tercer lugar, **en el eje de asistencia y abordaje integral** se llama a promover y fortalecer el desarrollo de herramientas para afianzar la autonomía de las personas en

situación de violencias por motivos de género y la asistencia a sus familiares o personas allegadas y se plantean una serie de acciones estratégicas:

- Brindar un mejoramiento progresivo de ingresos de personas en situación de violencias por motivos de género y de vulnerabilidad socioeconómica con vistas a alcanzar la autonomía. Entre los productos apuntados establece una línea de microcréditos dirigida a mujeres y personas LGBTIQ+ que participen de proyectos socioproductivos y socio-laborales y subsidios a proyectos socioproductivos, socio-laborales y/o comunitarios.
- Fortalecer y promover proyectos socioproductivos para las personas en situación de violencias por motivos de género, identificando como producto una guía para la incorporación de personas en situación de violencias a proyectos socio productivos.
- Brindar a las mujeres de las comunidades indígenas y campesinas en situación de violencias por motivos de género en donde trabaja el Ministerio de Ambiente la posibilidad de autonomía económica a través de los proyectos de producción sostenible y cuyo producto pautado fue el desarrollo de proyectos de producción sostenible dirigidos a mujeres de comunidades indígenas y campesinas en situación de violencias por motivos de género.
- Promover el acceso a capacitación y a la inserción laboral para las personas en situación de violencias por motivos de género, mediante capacitaciones en formación laboral para personas en situación de violencias por motivos de género y capacitaciones en oficios y técnicas laborales para financiamiento y acompañamiento de proyectos socio-productivos de carácter cooperativista o de iniciación de actividades autónomas.
- Incorporar el enfoque de género y diversidad en áreas de desarrollo económico local y agencias de desarrollo territorial, contribuyendo a la coordinación con áreas asistenciales de género en municipios, de modo de contribuir al empoderamiento de mujeres y personas LGBTIQ+ que hayan transitado situaciones de violencias de género. Para ello identifica la necesidad de implementar capacitaciones para la incorporación del enfoque de género y diversidad en áreas de desarrollo económico local y agencias de desarrollo territorial.

Cabe destacar que la priorización de la agenda de violencia laboral contra las mujeres en el Plan Nacional de Acción, también ha sido acompañada por un compromiso y un rol protagónico del MMGyD al más alto nivel en la difusión y el impulso a la ratificación del

C190 en Argentina⁵¹, así como en el desarrollo de acciones para garantizar su posterior implementación⁵².

	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación
<i>Protección y prevención</i>	<p>Respecto a la adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso (art. 7 del C190), como se mencionó anteriormente, el MMGyD viene participando de las instancias de discusión de un proyecto de ley específico de violencia y acoso en el mundo del trabajo, en línea con la adaptación normativa que el C190 demanda. Dicha ley vendría a ampliar las definiciones, sujetos y ámbitos de aplicación, entre otras dimensiones, que la Ley 26.485 de Protección integral de las mujeres, prevé para la situaciones de violencia laboral contra las mujeres.</p> <p>Respecto a la identificación de sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso (art. 8, b), por Resolución 6/2020, el MMGyD creó el Observatorio de las violencias y desigualdades por razones de género con la tarea principal de dirigir el Observatorio de la Violencia contra las Mujeres creado por la Ley 26.485. Entre sus tareas tendrá: sistematizar el análisis integral de la información estadística y de otra índole en materia de violencias y desigualdades por razones de género e instrumentar el diseño y elaboración de un sistema de indicadores en materia de igualdad y diversidad, como así también en relación con las diversas modalidades y tipos de violencia por razones de género.</p> <p>En materia de producción de datos y estadísticas sobre violencia laboral contra las mujeres, la publicación de los datos de la línea 144 –que recibe consultas por todos los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres– por parte del MMGyD, reportó que, entre enero y diciembre de 2021 se recibieron un aproximado de 1100 casos de violencia laboral contra las mujeres y diversidades, lo que duplicó la cantidad de casos informada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) para los años 2017 y 2018.</p>
<i>Control de la aplicación y vías de recurso y reparación</i>	<p>En lo que refiere a los mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos (art. 10, b) y al acceso a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces (art. 10, e), el MMGyD coordina la Línea 144, un dispositivo de atención a personas en situación de violencia por motivos de género que aborda todos los tipos y modalidades de violencias descritos</p>

⁵¹ Ver, para más información, los siguientes enlaces:

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/con-fuerte-compromiso-en-la-agenda-de-genero-y-diversidad-argentina-avanza-en-el>

https://hcdn.gob.ar/prensa/noticias/noticias-podio/noticias_1380.html

⁵² Consultar los siguientes enlaces para mayor información:

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/trabajo-encabezo-mesa-interministerial-para-aplicacion-de-convencio-190-de-la-oit-0>

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/proyecto-de-comites-mixtos-en-el-ambito-laboral>

en la Ley 26.485, entre ellos la violencia laboral. Ante situaciones de violencia laboral contra las mujeres, en algunos casos se realiza una derivación o una consulta a la OAVL del MTEySS.

En lo que refiere al reconocimiento de los efectos de la violencia doméstica y la mitigación de su impacto en el mundo del trabajo (art. 10, f), el *Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género 2020-2022* introdujo como prioridad la promoción de la autonomía económica de mujeres y diversidades en situación de violencia de género, con una gran cantidad de acciones desplegadas.

En primer lugar, el MMGyD implementa desde 2020 el *Programa de apoyo y acompañamiento a personas en situación de riesgo por violencia por motivos de género*, conocido como “Acompañar”. Creado por Decreto 734/2020⁵³, tiene por objetivo promover la autonomía de las mujeres y personas LGBTIQ+ que se encuentran en riesgo acreditado por situación de violencia por motivos de género, mediante el otorgamiento de una prestación económica (equivalente a un Salario Mínimo, Vital y Móvil durante 6 meses) y del fortalecimiento de redes de acompañamiento, destinado a cubrir los gastos esenciales de organización y desarrollo de un proyecto de vida autónomo y libre de violencias. En 2021, 128.000 personas en situación de violencia de género recibieron apoyo económico y psicosocial a través del Acompañar, se constituyeron 622 Unidades de Acompañamiento en más de 598 municipios y se realizaron más de 70 operativos en todo el país⁵⁴.

En segundo lugar, en abril de 2021 fue lanzado el Programa Producir, mediante Resolución 186/2021⁵⁵ con el objetivo de promover el desarrollo de proyectos de vida con independencia económica de mujeres y LGBTIQ+ que atraviesen o hayan atravesado situaciones de violencias por motivos de género, mediante el fortalecimiento de proyectos productivos y de unidades económicas a organizaciones sociales. El programa tiene como líneas de trabajo, la promoción de nuevos proyectos productivos que incluyan a mujeres y LGBTIQ+ que atraviesen o hayan atravesado situaciones de violencias de género y el fortalecimiento de proyectos productivos existentes. El financiamiento es de un subsidio que va entre 23 y 70 Salarios Mínimos, Vitales y Móviles según el tipo de proyecto y las características de la organización. De acuerdo a la información reportada por el MMGyD⁵⁶, desde su creación se financiaron proyectos por \$135.773.533, se seleccionaron 21 provincias y se creó, junto al Ministerio de Desarrollo Social y de Cultura de la Nación, la Feria Feminista Itinerante, con 5 encuentros donde participaron los proyectos seleccionados dentro del Producir.

⁵³ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/decreto_734_programa_acompanar.pdf

⁵⁴ Información extraída del balance de gestión del MMGyD 2021.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/12/informe_de_gestion_mmgdyd_2021.pdf

⁵⁵ <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/243502/20210426>

⁵⁶ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/12/informe_de_gestion_mmgdyd_2021.pdf

	<p>En tercer lugar, producto de una articulación entre el Ministerio de Desarrollo Social y el MMGyD, a partir de abril de 2021, el Programa Nacional de Inclusión Socioproductiva y Desarrollo Local “Potenciar Trabajo” pasó a incorporar como población priorizada a las mujeres y personas LGBTIQ+ en situación de violencia por motivos de género. Entre los meses de mayo de 2020 y junio de 2021, 8210 personas en situación de violencia de género de todo el país ingresaron al programa y accedieron a un salario social complementario⁵⁷.</p> <p>Por último, hay que resaltar la reglamentación de la Ley 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”⁵⁸, cuyo objeto es establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina. Allí se establece un cupo laboral mínimo del 1% de toda la Administración Pública para las personas del colectivo trans, se consideran diversos principios de inclusión y de no discriminación a la hora de emplear a personas travestis, transexuales y transgénero, tales como la desestimación de los antecedentes contravencionales y penales y la terminalidad educativa como parámetros de empleabilidad del postulante y se prevén incentivos económicos para el sector privado y la creación de líneas de crédito específicas y con tasas preferenciales para el financiamiento de emprendimientos llevados adelante por personas del colectivo trans.</p>
<p>Orientación, formación y sensibilización</p>	<p>En materia de orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, –incluyendo la violencia y el acoso por razón de género–, dirigida a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas así como a las autoridades competentes (art. 11, b), existen varias iniciativas desplegadas por el MMGyD.</p> <p>En primer lugar, el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Trabajo, el Empleo y la Producción "Igualar" –creado por Resolución 220/2020 –, que tiene como propósito reducir las brechas y segregaciones estructurales de género que existen en el mundo del trabajo, el empleo y la producción desde una mirada interseccional y de</p>

⁵⁷ El Potenciar Trabajo vino a unificar a los programas Hacemos Futuro y Salario Social Complementario y su objetivo es el de contribuir a mejorar el empleo y generar nuevas propuestas productivas a través del desarrollo de proyectos socio-productivos, socio-comunitarios, socio-laborales y la terminalidad educativa, con el fin de promover la inclusión social plena para personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad social y económica. El programa se instrumenta a través de la asignación del salario social complementario correspondiente al 50% del Salario Mínimo, Vital y Móvil, con el fin de satisfacer las necesidades básicas y de fortalecer las iniciativas productivas implementadas por las personas beneficiarias. El plan contiene además un módulo de formación y otro de inserción laboral.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/04/informe_julio_2021_avances_pna_2020-2022.pdf

⁵⁸ Toma el Decreto N° 721/20 como base y precedente de esta Ley. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/351815/norma.htm>

derechos humanos⁵⁹. Entre sus objetivos específicos⁶⁰ se incluye el de promover la reducción de la violencia y el acoso laboral sufridos por las mujeres y los distintos géneros en el mundo del trabajo. Bajo su implementación en 2021⁶¹, se firmaron convenios con las empresas Aerolíneas Argentinas, INVAP, ARSAT e YPF, quienes recibieron asistencia técnica para mejorar los estándares de igualdad en sus organizaciones y la CTA-T para promover la perspectiva de género y la participación igualitaria de mujeres y LGBTIQ+ en el ámbito sindical⁶².

En segundo lugar, se destaca la creación, junto al Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación, del Sello Igualdad, con el fin de guiar a las empresas turísticas en la implementación de medidas que contribuyan a transversalizar la perspectiva de género y diversidad al interior de sus organizaciones.

En tercer lugar, en el marco de la implementación de la Ley N° 27.499 –conocida como “Ley Micaela”– que estableció la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación, durante el 2021, se capacitaron a 3905 agentes estatales, y de ellas y ellos 1174 autoridades. En una línea relacionada titulada “Micaela como bandera” que implica la articulación con sindicatos, clubes deportivos, partidos políticos y medios de comunicación, el MMGyD lanzó la “Micaela Sindical”, que tiene como objetivo la reflexión, difusión y fortalecimiento de las herramientas que contribuyen a la promoción de la igualdad y la prevención de las violencias de género en los ámbitos sindicales. Asimismo lanzó el curso “Micaela Deportes”, que brinda herramientas para construir un deporte con perspectiva de género y diversidad para sensibilizar a las autoridades de clubes y federaciones y que busca repensar la masculinidad hegemónica y su vínculo con las violencias por motivos de género.

También en materia de formación y orientación a actores del mundo del trabajo, en junio de 2021 el MMGyD creó el Programa “Formar en Igualdad”⁶³ para promover la capacitación con perspectiva de género y diversidad en el sector privado desde un enfoque de derechos humanos, desarrollo y sustentabilidad, impulsar la igualdad y prevenir las violencias de género en el mundo del trabajo.

Por último, y como herramienta específica, la *Guía para la prevención e intervención de*

⁵⁹ <https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-igualar>

⁶⁰ <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/235573/20200930>

⁶¹ Información extraída del balance de gestión del MMGyD 2021. Disponible en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/12/informe_de_gestion_mmgyd_2021.pdf

⁶² También se realizaron encuentros junto al Ministerio de Obras Públicas y representantes de los sindicatos UPCN, ATE, SGBATOS, STVAyARA, SEVINA, SUTRACOVI, UEACARA, SUTPBA.

⁶³

<https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-formar-igualdad#:~:text=El%20Programa%20Formar%20Igualdad%20promueve.en%20el%20mundo%20del%20trabajo.>

	<p><i>situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones</i>⁶⁴, elaborada por el INAM en 2018 ha sido un material de referencia constante para las organizaciones que se han dispuesto a elaborar algún tipo de protocolo para la prevención y el abordaje de situaciones de violencia y acoso en el trabajo, con perspectiva de género. El mismo debe ser actualizado de acuerdo a los lineamientos del C190 y la R206.</p>
--	--

4.4. Secretaría de Gestión y Empleo Público (SIgEP)

La SGyEP integra la Jefatura de Gabinete de Ministros y tiene por objetivo “recuperar y valorizar las capacidades existentes en el Estado, orientándolas al servicio de las políticas públicas”, desplegando “procedimientos y acciones que revalorizan el trabajo y saberes de los empleados públicos para satisfacer necesidades de los ciudadanos”⁶⁵.

En lo que concierne a la agenda de violencia y acoso en el mundo del trabajo, la SGyEP interviene en materia de regularización de condiciones de empleo del sector público, de capacitación y formación de trabajadoras estatales y de promoción del diálogo con las provincias y municipios en favor de una nueva cultura organizacional de la gestión y el empleo público.

De acuerdo con los datos presentados por la SGyEP⁶⁶, la Administración Pública Nacional (APN) está compuesta por 379.958 personas empleadas, de las cuales 186.894 (49%) pertenecen al ámbito civil y 193.064 (51%) al sector militar y de seguridad. Entre quienes pertenecen al ámbito civil, una gran mayoría (125.000 aproximadamente) se encuentra bajo condiciones de trabajo reguladas por el Convenio Colectivo de Trabajo, homologado por el decreto 214/06. Las restantes personas (75.000 aproximadamente) se ven reguladas por otros convenios colectivos.

	Secretaría de Gestión y Empleo Público
Protección y prevención	Respecto a la adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso (art. 7 del C190), las obligaciones del Estado como empleador se encuentran establecidas por el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) del Decreto 214/06, y que

⁶⁴

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guiaprevencionsituacionesviolenciaenorganizaciones.pdf>

⁶⁵ Así se establece en su sitio web:

<https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/institucional>

⁶⁶ Obtenidos de una presentación realizada por Ana Castellani, Secretaria de Gestión y Empleo Público a nivel nacional, en el Conversatorio “Aportes y Desafíos del Convenio 190 para actores del mundo laboral”, organizado por el MTEySS, el 17/2/2022. Disponible en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/situacion_y_perspectivas_de_la_aplicacion_del_convenio_190_en_el_sector_publico_vcompleta.pdf

	<p>orienta la acción de la SGyEP. Recordemos que entre los lineamientos del CCT se establecen: velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia (art. 3', inc. i), el derecho del personal permanente a Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libre de violencia (art. 34, inc. l), la erradicación de la violencia laboral (art. 124), la creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) que entre sus funciones tendrá la prevención y erradicación de la violencia laboral (art. 125).</p>
<p>Control de la aplicación y vías de recurso y reparación</p>	<p>En lo que refiere a los mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos (art. 10, b) y al acceso a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces (art. 10, e), uno de los principales hitos del CCT antes mencionado es la creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT). Entre los objetivos asignados a esta Comisión se encuentran: diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato, y la prevención y erradicación de la violencia laboral; difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales; realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y de la evolución de las soluciones adoptadas. La CIOT está conformada por una representación del estado empleador y una representación gremial (firmantes del CCT) y contempla la conformación de delegaciones CIOT en cada jurisdicción y organismo descentralizado.</p> <p>Según describe la SGyEP, la CIOT recibe denuncias de violencia y/o acoso laboral en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de la/las personas afectadas a fin de impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente. Y actualmente también recibe denuncias mediante la plataforma de Trámites a Distancia (TAD), que quedan registradas como un expediente reservado.</p> <p>Un dato llamativo que reporta la SGyEP es que entre 2016 y 2019 se duplicaron las denuncias recibidas por la CIOT pasando de 59 a 122. En 2020 bajaron a 78. El 80% de estas denuncias fueron realizadas por mujeres, y de éstas el 50% fue corroborada como violencia laboral.</p> <p>En lo que refiere al reconocimiento de los efectos de la violencia doméstica y la mitigación de su impacto en el mundo del trabajo (art. 10, f), en noviembre de 2018, se incorporó al CCT⁶⁷ la licencia por violencia de género, sin distinción de modalidad</p>

⁶⁷ Aprobado por la Comisión Negociadora y reflejado en el artículo 147 bis en el CCT 214/06

contractual y sin distinción de género, siendo posible su usufructo por parte de los trabajadores y trabajadoras comprendidas en dicho convenio.

Posteriormente, se elaboró el Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género, en el ámbito de la Administración Pública Nacional (Resolución 24/19), en línea con el art. 124 bis incorporado al CCT. También se avanzó luego, en un Protocolo de Actuación, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el ámbito de la Administración Pública (Resolución 170/2019)⁶⁸.

Más recientemente, y en articulación entre la CIOT y el MMGyD, en octubre de 2021, fue lanzado el Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional, creado por Decisión Administrativa 1012/2021⁶⁹. Este protocolo tiene por objeto promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencias y discriminaciones por motivos de género, mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia y acoso laboral por motivos de género para el personal que se desempeña en el ámbito del Sector Público Nacional, propiciando la tramitación de actuaciones administrativas en los casos que correspondiere. Es interesante destacar que este Protocolo incorpora los lineamientos del C190, ratificado por Argentina. Respecto al público destinatario comprende a “todas las personas que están vinculadas laboralmente al Sector Público Nacional, con independencia de su situación de revista, cargo, función, modalidad de contratación o antigüedad” incluyendo a aquellas “que se encuentren atravesando una situación de violencia por motivos de género por fuera del ámbito laboral” quienes “contarán con el acompañamiento del organismo en el que trabajen”.

La SGyEP ha identificado algunos desafíos para que el CCT pueda alinearse a los lineamientos del C190 y la R206, entre ellos⁷⁰: la revisión del art.124 del CCT que define a la violencia laboral, para eliminar la idea de sistematicidad e incorporar con claridad la noción de “daño económico”: la revisión del art. 124 para la ampliación de las y los agentes comprendidos que actualmente sólo incluye a quienes pertenecen de planta permanente; fortalecer la CIOT para que funcione en más organizaciones

⁶⁸ Tiene por objetivo regular las acciones de prevención, orientación, abordaje, y erradicación de la violencia de género para el personal que se desempeña en el ámbito laboral de la Administración Pública Nacional, garantizando un ambiente libre de discriminación. Asimismo, comprende la generación de espacios de orientación, medidas preventivas y acciones de concientización sobre la problemática abordada. Rige para el personal que se encuentra bajo relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06, con independencia de su situación de revista y sin requerir un mínimo de antigüedad en la relación laboral.

⁶⁹ <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/251642/20211025>

⁷⁰ Extraído de la presentación realizada por Ana Castellani, Secretaria de Gestión y Empleo Público, en un Conversatorio sobre “Aportes y Desafíos del Convenio 190 para actores del mundo laboral”, organizado por el MTEySS el 17/2/2022. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/situacion_y_perspectivas_de_la_aplicacion_del_convenio_190_en_el_sector_publico_vcompleta.pdf

	<p>estatales; desarrollar campañas de sensibilización sobre el tema; producir más y mejores datos sobre las denuncias, para trabajar con ellos en los departamentos de recursos humanos; analizar junto a los Ministerios de Defensa, Seguridad y Justicia las acciones desarrolladas en términos de prevención sobre violencia laboral en las Fuerzas Armadas y de Seguridad. Respecto a esto último, en 2021 se creó la Licencia Especial por Violencia en razón de Género para todas las mujeres pertenecientes a las Fuerzas Armadas, se inauguró el Departamento de Género en el Ejército Argentino y se presentaron los lineamientos del Plan Integral de Políticas de Género⁷¹.</p>
<p><i>Orientación, formación y sensibilización</i></p>	<p>En materia de orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, -incluyendo la violencia y el acoso por razón de género-, dirigida a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas así como a las autoridades competentes (art. 11, b), resulta pertinente rescatar el rol del Consejo Federal de la Función Pública (CoFeFup) del cual la SGyEP es su titular y que está conformada por las áreas “pares” de la SGyEP a nivel provincial Creado en 1992, el CoFeFup tiene como misión “colaborar en la planificación, coordinación, asesoramiento e implementación de los aspectos de la política de la función pública que comprometen la acción conjunta de la Nación, las Provincias y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires [hoy CABA] mediante el fortalecimiento de las acciones de cooperación multilateral”⁷². Entre sus funciones se establecen: el mejoramiento integral de las respectivas organizaciones administrativas y aconsejar la determinación de las prioridades correspondientes; coordinar y concertar las acciones necesarias para hacer efectivas las políticas adoptadas y las acciones consecuentes en las distintas jurisdicciones; promover medidas para que, a través de la labor coordinada y coherente de organismos e instituciones gubernamentales y no gubernamentales, se logre una racional utilización de los recursos humanos, económicos y tecnológicos de las administraciones públicas involucradas; evaluar los resultados logrados en la aplicación de las políticas y las acciones propuestas.</p> <p>Entre las comisiones temáticas del CoFeFup, funciona una Comisión de Igualdad de Oportunidades y Prácticas Responsables. En el Plan de Trabajo 20-21 de esta Comisión uno de sus ejes de trabajo se tituló “Protocolos de actuación sobre acoso sexual y/o violencia laboral”. En el marco de esa comisión existe un relevamiento en marcha sobre políticas de género y acceso laboral en las administraciones públicas provinciales que permitirá contar con lineamientos estratégicos para el diseño de políticas de igualdad y equidad de género en el empleo público federal y una guía de autodiagnóstico para</p>

⁷¹ Ver Memorias 2021 del Estado de la Nación.

⁷² Acta fundacional:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cofemod_1992_acta_fundacional_modificatoria.pdf

	evaluar exhaustivamente a nivel provincial las condiciones de desigualdad de género en el empleo público provincial ⁷³ .
--	---

4.5. Otros actores

A continuación, se incorporan al análisis las iniciativas, acciones y programas desarrolladas por otros actores que, aunque no poseen la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como dimensión central de su mandato, han mostrado compromiso y han realizado específicos esfuerzos para abordar esta problemática.

	Otros actores
Protección y prevención	<p>Respecto a la adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso (art. 7), el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) es el organismo de aplicación de la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios, que, tal como se planteó en la sección de antecedentes normativos, prohíbe “los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos” y, aunque no hace referencia a la violencia o el acoso laboral de manera explícita, puede considerar a la violencia y/o al acoso laboral como un acto de discriminación por alguno de los motivos antes citados.</p> <p>Respecto al reconocimiento de la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal (art. 8, a), en el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (MDS) funciona un Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (Renatep). El Renatep busca reconocer, formalizar y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras de la economía popular para que accedan a herramientas que les permitan potenciar su trabajo. Ser parte del mismo les permite acceder a programas de trabajo, seguridad social y capacitación, participar de redes de comercialización y tener acceso a herramientas crediticias y de inclusión financiera. Esta función de nexo con el sector de la economía informal que el MDS ejecuta, puede jugar un rol fundamental en el diseño de estrategias específicas dirigidas a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el sector de la economía informal (de alguna manera ya se da en la práctica con la incorporación de mujeres y diversidades en situación de violencia de género como público destinatario del programa Potenciar Trabajo, a partir de la articulación entre el MDS y el MMGyD).</p>
Control de	En lo que refiere a los mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de

⁷³ Reunión de marzo 2022 de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Prácticas Responsables del CoFeFuP. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-comision-de-igualdad-de-oportunidades-y-practicas-responsables-del-cofefup-realizo-su>

<p>la aplicación y vías de recurso y reparación</p>	<p>conflictos (art. 10, b) y al acceso a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces (art. 10, e), varios organismos del Estado nacional han avanzado en instrumentos propios como son los protocolos. Uno de ellos es el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto de la Argentina, que en 2021 elaboró un Protocolo de Actuación para la Prevención, Orientación y Abordaje de Situaciones de Violencia Laboral y Violencia por Motivos de Género en la Cancillería el cual establece un procedimiento de actuación institucional para recibir consultas y tramitar denuncia. Fue producto del trabajo conjunto entre la Dirección de la Mujer, la Dirección General de Recursos Humanos, el Punto Focal de Género (FOGENE) y los sindicatos ATE, UPCN y APSEN⁷⁴. Lo propio ha hecho el Ministerio de la Producción con la elaboración de un Protocolo de Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia de Género en el Ministerio de Desarrollo Productivo⁷⁵. También en el ámbito del Poder Legislativo Nacional, en ambas cámaras, se elaboró en 2018 un Protocolo para la prevención e intervención en situaciones de violencia laboral con perspectiva de género en el ámbito del Poder Legislativo Nacional⁷⁶.</p> <p>Por otro lado, en el Ministerio Público Fiscal de la Nación funciona una Procuraduría de Investigaciones Administrativas (PIA) –ex Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas– que entre otras, tiene por funciones promover la investigación de la conducta administrativa de los agentes integrantes de la administración nacional centralizada y descentralizada, y de las empresas, sociedades y todo otro ente en que el Estado tenga participación.</p>
<p>Orientación, formación y sensibilización</p>	<p>En materia de orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, –incluyendo la violencia y el acoso por razón de género–, dirigida a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas así como a las autoridades competentes (art. 11, b), incluyendo campañas de sensibilización (art. 11, c), desde el Ministerio de Producción de la Nación, en particular desde su Gabinete de Género, han realizado dos ediciones en 2020 y 2021 de la campaña Tolerancia Cero a la Violencia contra las Mujeres. Enmarcada en la Ley 26.485 y la ratificación del C190 en Argentina, la campaña se lanzó los 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer) y tuvo por objetivo principal promover el compromiso de todos los sectores del entramado productivo nacional en la erradicación de las violencias y la discriminación por motivos de género en el ámbito de la producción⁷⁷. Asimismo el Ministerio de Producción ha</p>

⁷⁴ Ver

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/acompanamos-cancilleria-en-la-presentacion-de-protocolos-contra-las-violencias-de-genero>

⁷⁵ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/disposici%C3%B3n-3-2022-360437/texto>

⁷⁶ <https://www.senado.gob.ar/administrativo/66686/downloadDecretos>

⁷⁷ Información disponible en:

<https://www.argentina.gob.ar/produccion/gabinete-de-genero/campana-tolerancia-cero-la-violencia-contra-las-mujeres-0>

puesto en marcha instancias de capacitación sobre nuevas masculinidades y prevención en violencia de género, elaboró una guía sobre buenas prácticas comerciales en cuestiones de géneros y diversidades y una guía para transversalizar las políticas de género en los programas del Ministerio⁷⁸.

Desde el Ministerio de Obras Públicas de la Nación se crearon 5 dispositivos institucionales para el abordaje de las violencias por motivos de género en el ámbito laboral, ya sea de situaciones de violencia en el lugar de trabajo o en el ámbito doméstico, a saber: Política del Ente Regulador de Agua y Saneamiento (ERAS) en materia de Inclusión-Género, igualdad de oportunidades y violencia laboral; Política de Inclusión, Género, Igualdad de Oportunidades y Trato de la Agencia de Planificación (APLA); Protocolo de Actuación para la Prevención, Orientación e Intervención de Situaciones de Violencia Laboral y/o de Género de ENOHTA; Protocolo para la Actuación y Erradicación ante Situaciones de Violencia por Motivos de Géneros en ACUMAR; Equipo de Personal de Orientación establecido por el Protocolo de licencia de violencia de género para la APN en el área central del ministerio.

El Ministerio Público Fiscal, a través de su Dirección General de Políticas de Género - Procuraduría de Investigaciones Administrativas, elaboró en 2019 un material orientado al desarrollo de herramientas para el abordaje de la violencia de género desde los espacios institucionales⁷⁹.

4.6. Reflexiones en torno a la institucionalidad y la oferta estatal en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo en Argentina

Una lectura transversal de la institucionalidad y oferta estatal desarrollada previamente permite identificar varios desafíos en materia de articulaciones e integralidad de la respuesta estatal ante la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina.

A continuación se presentan una serie de reflexiones, manteniendo el análisis de acuerdo a los tres bloques de medidas en que se estructura el C190.

4.6.1. Protección y prevención

De acuerdo a la información provista por los propios actores involucrados, el MTEySS, el MMGyD y otros organismos, se encuentran trabajando en un proyecto de ley específico de violencia y acoso en el mundo del trabajo en Argentina, para dar cumplimiento a la adopción

⁷⁸ Más información sobre acciones y materiales producidos desde el Gabinete de Género del Ministerio de Producción, disponible en <https://portal.produccion.gob.ar/genero/>

⁷⁹ Disponible en <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2019/10/DGPG-Herramientas-p-ara-abordaje.pdf>

de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso, y que incluya la violencia y el acoso por razón de género (art. 7).

En relación al rol protagónico que el C190 asigna a las autoridades públicas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que puedan sufrir las y los trabajadores de la economía informal (art. 8, a), no parece existir de momento una respuesta sustancial ante este desafío, que involucra a casi la mitad de la población trabajadora de la Argentina. Un paso que ha dado el MTEySS en la materia es el lanzamiento del Programa Erradicación de las Violencias y el Acoso Laboral en el Sector Cooperativo (“Coop 190”). Por otro lado el Ministerio de Desarrollo Social figura como canal posible para abordar dicho desafío a través del Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (Renatep) que coordina y que hoy ya suma más de 3.200.000 de personas inscritas⁸⁰. Sin dudas, la consideración del sector informal en el armado de políticas para prevenir y abordar la violencia y el acoso, parece erigirse como uno de los principales desafíos para garantizar la implementación del C190 en Argentina.

En lo que refiere a identificación de los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que las y los trabajadores y otras personas están más expuestos a la violencia y el acoso (art. 8, b), son varias las áreas del Estado que recolectan y sistematizan información sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina: el Observatorio de Violencia Laboral de la OAVL y la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS, el Observatorio Argentino de Salud y Seguridad en el Trabajo asentado en la SRT y las áreas estadísticas del MMGyD.

Estas tres áreas, sin embargo, utilizan fuentes, recortes y una periodicidad diferente que no permite trazar un diagnóstico ni líneas de acción necesariamente unificadas sobre la problemática. El Observatorio de Violencia Laboral del MTEySS obtiene la información de las consultas y denuncias recibidas por la OAVL, que se circunscriben a trabajadoras/es del sector privado (con foco en el AMBA) y publica informes con periodicidad trimestral. La Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS y el Observatorio Argentino de Salud y Seguridad en el Trabajo, extraen información a partir de la aplicación de la Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad que permite acceder a la población que no necesariamente realizó una consulta o una denuncia, aporta información de nivel nacional y es representativa del mercado de trabajo

⁸⁰ Recuperado de:

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/en-los-ultimos-seis-meses-casi-400-mil-personas-se-incorporaron-al-renatep#:~:text=Durante%20los%20%C3%BAltimos%20seis%20meses,que%20lleva%20registros%2C%20desde%20julio>

(sector asalariado). Hasta el momento esta encuesta se realizó en 2009 y 2018. Por su parte, el MMGyD sistematiza la información que se extrae de las consultas recibidas por violencia laboral contra las mujeres en la línea 144 y cuyos informes se publican anualmente.

Un diagnóstico conjunto probablemente identificaría resultados comunes: la mayor parte de las situaciones se enmarcan en la violencia por razones de género, hay un predominio de la violencia psicológica, la violencia no se da solamente de manera vertical (jefe/a - subordinado/a) sino también en sentido horizontal (entre compañeras/os), las y los terceros juegan un rol relevante en tanto agresores. Este diagnóstico podría derivar en un plan común, o en una indagación profunda de estas dimensiones de manera tal de abordarlas para trabajar en la prevención.

Cabe aclarar que, de acuerdo al C190, este ejercicio de generación de datos, debería darse junto a las organizaciones de empleadoras/es y de trabajadoras/es, elemento ausente en todos ellos.

Una propuesta para avanzar hacia una mayor articulación y eficiencia en el uso de los datos que el Estado recoge, con mirada sectorial y que incorpore a las organizaciones de empleadoras/es y de trabajadoras/es, podría ser la creación de un Observatorio nacional sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo en Argentina. Junto a los actores sindicales y las y los empleadores, se podrían sumar también las capacidades desarrolladas por las universidades y las organizaciones de la sociedad civil y realizar recomendaciones de mayor solidez para informar la política pública.

En relación a la consideración de la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (art. 9, b) y a la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y la adopción de medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos (art. 9, c), la no consideración de las patologías que surgen como consecuencias de riesgos psicosociales en el trabajo como enfermedades profesionales, dificulta la implementación del enfoque que el C190 demanda a los estados miembros. Parecería existir, por otro lado, una subutilización de los espacios tripartitos dispuestos por la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo, para incorporar la violencia y el acoso en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Aquí aparece otro elemento desafiante que el Estado argentino deberá revisar para garantizar la implementación del C190 en toda su expresión. Existe un proyecto de ley de creación de Comités Mixtos de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo para empresas de más de 100 trabajadoras/es que incorporaría la función de contribuir en la prevención de la violencia y

del acoso en el trabajo, y que podría cambiar este escenario.

4.6.2. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

En lo que refiere a los mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos (art. 10, b) y al acceso a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces (art. 10, e), existe una variedad de actores y organismos facultados para recibir consultas y/o denuncias ante situaciones de violencia o acoso en el trabajo. Entre los principales se encuentran la OAVL (que incorpora a la Red Territorial contra la Violencia Laboral) en el MTEySS, la Línea 144 del MMGyD y la CIOT. Esto se complementa con una serie de instrumentos propios que han sido desarrollados por muchas áreas del Estado a través de protocolos para abordar la problemática a su interior. Incluso al interior del propio MTEySS existe la posibilidad de que las situaciones de violencia laboral lleguen a otras áreas más allá de la OAVL (Tribunal de Casas Particulares, SECCLO, Inspección, programa Asistir, Medicina Laboral).

Esta variedad de actores con capacidad para recibir consultas sobre situaciones de violencia y acoso, habilita una potencial fuente de superposición o duplicación de casos, así como el riesgo de respuestas disímiles y no necesariamente homogéneas o coherentes entre sí, de acuerdo al recorte de la de población sobre el que cada actor tiene potestad de actuar. La multiplicidad de recortes aplicados profundiza ese riesgo en tanto intervienen actores diferentes según la consulta o denuncia provenga de: sector público/privado; zona AMBA/interior; violencia contra las mujeres/contra diversidades o varones; sector formal/informal.

Este crisol de respuestas posibles tiene su origen en la ausencia de un marco conceptual unificado. Conviven las definiciones de violencia y acoso propias de la Ley 26.485, la Resolución 5/2007 del MTEySS, con la del CCT del sector público, entre otros. La adopción de una legislación nacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina, en línea con el C190, debería eliminar o al menos reducir drásticamente el riesgo de respuesta desarticulada desde el Estado.

Esta reflexión, no considera los abordajes a nivel provincial, desde donde, de hecho, se genera una nueva fuente de consulta y vía de intervención ante situaciones de violencia o acoso, en particular para el sector público provincial. Hay entonces una fuente de fragmentación entre el Estado nacional y otra adicional entre el Estado nacional y las provincias. La Red Territorial contra la Violencia Laboral viene abordando este último

desafío.

Respecto a las acciones identificadas entre el Estado a nivel nacional que reconocen y abordan el efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo (art. 10, f), realizamos dos reflexiones. En primer lugar está la agenda de promoción de la autonomía económica de las mujeres y diversidades en situación de violencia de género. Allí, hay que destacar la gran cantidad y variedad de esfuerzos que el Estado realiza, a través de programas como el Acompañar, Producir, el Potenciar Trabajo, el Seguro de Capacitación y Empleo y el cupo laboral trans en la administración pública.

Un segundo análisis lleva a detenerse en los instrumentos elaborados para abordar de forma directa los efectos de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo (art. 10, f), como son las licencias. Recordemos que la R206 propone la licencia para las víctimas de violencia doméstica como una de las varias medidas posibles para hacer operativo ese reconocimiento (junto a las modalidades de trabajo flexibles, la protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos, un sistema de orientación hacia mecanismos públicos, la sensibilización).

Ahora bien, en la mayor parte de las licencias creadas desde el Estado nacional –en sus diferentes dependencias– así como en las 14 provincias que han aplicado el mismo instrumento, no se habla de licencias por “violencia doméstica”, sino de licencias por “violencias de género”.

Recordemos que la Ley 26.485 plantea la existencia de diferentes modalidades de violencia de género: violencia doméstica, violencia institucional, violencia laboral, violencia contra la libertad reproductiva, violencia mediática, violencia en el espacio público y violencia pública-política. Mientras que la expresión más predominante de la violencia de género es efectivamente la modalidad de violencia doméstica⁸¹, cabe preguntarse, por ejemplo, si las licencias por violencia de género estarían contemplando a las restantes modalidades – algo que debería ser así si nos atenemos a la definición de la Ley 26.485–, o sí, erróneamente, se está asemejando la violencia de género únicamente con la violencia doméstica. Concebir diferentes modalidades de violencia de género, habilita un asesoramiento o ejercicio de derivación diferente según la modalidad de violencia de género ejercida.

A modo de conclusión, en primer lugar, dada la ausencia de un marco conceptual y

⁸¹ El 92% de las denuncias de situaciones de violencia de género, obedecen a la modalidad de violencia doméstica según reporta el MMGyD.

normativo unificado, existe una respuesta heterogénea y no necesariamente coordinada desde el Estado ante situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo. El riesgo de dispersión de la respuesta se identifica al interior de los propios actores nacionales, entre actores nacionales y entre el nivel nacional y el nivel provincial. La Red Territorial contra la Violencia Laboral viene trabajando sobre este último eje hacia la concreción de respuestas más homogéneas.

En segundo lugar, existen esfuerzos potentes desde el Estado nacional para abordar los efectos de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo, principalmente a través de la promoción de la autonomía económica de las mujeres y diversidades en situación de violencia de género. Nuevamente resta vislumbrar una mayor articulación, principalmente entre la oferta del MMGyD con eje en la asistencia económica y la oferta y capacidad del MTEySS para traccionar la orientación laboral e inserción laboral de esas mujeres y diversidades en situación de violencia. No hay que perder de vista que, aunque la creación del MMGyD haya significado un salto institucional en materia de agenda de género, desde el MTEySS existe una trayectoria relevante en lo que hace a la transversalización de la perspectiva de género en las políticas de empleo y formación que se podría aprovechar.

En tercer lugar, se identifica la necesidad de verificar las definiciones y el alcance de las licencias creadas para abordar situaciones de violencia de género para distinguir con mayor claridad a qué modalidades de violencia de género se está queriendo dar respuesta y habilitar una respuesta más sensible y precisa.

4.6.3. Orientación, formación y sensibilización

En materia de orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, –incluyendo la violencia y el acoso por razón de género–, dirigida a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas así como a las autoridades competentes (art. 11, b) incluyendo campañas de sensibilización (art. 11, c), uno podría identificar, por una parte, que existe un ejercicio proactivo por parte del Estado nacional en capacitar y acercar instrumentos a los actores del mundo del trabajo –sindicatos, empleadoras/es y las y los propios funcionarios estatales–, en materia de género, diversidad, masculinidades, liderazgo, igualdad y herramientas para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por otra parte, parecería existir una superposición de actores capacitados y en los temas en que se capacita a ese públicos, por parte de los Ministerios (incluso a nivel intraministerial).

A modo de ejemplo, en materia de formación sindical existieron en 2021-22 el curso Masculinidades para la equidad en las relaciones laborales del Programa de Apoyo a la Formación Sindical del MTEySS, el ciclo de charlas sobre el C190 realizado desde la Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el mundo laboral del MTEySS de los cuales los sindicatos participaron en gran medida, el Programa de fortalecimiento del liderazgo de las mujeres y diversidades sexuales en las organizaciones sindicales, la línea “Micaela Sindical” ofrecida por el MMGyD y el Programa Igualar del MMGyD. Toda esta oferta probablemente se suma a la que implementan directamente los propios gremios y a aquella que se provee desde organismos internacionales como la OIT.

Una manera de concentrar esfuerzos, y hacer un uso más eficiente de los recursos técnicos y financieros del Estado, así como de mejorar el potencial impacto de estas capacitaciones, sería el de implementar un plan de capacitación nacional dirigido a organizaciones sindicales para fortalecer su rol de cara a la prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La propia estructura sindical va moviéndose hacia modelos de mayor articulación que podrían facilitar una oferta del estilo, tal como la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral compuesta por más de 100 sindicatos de las tres centrales sindicales de Argentina (CGT, CTA-T y CTA-A).

Esta misma multiplicación de la oferta, con el potencial riesgo de superposiciones, también se identifica para el sector empleador. En el período 2021-22 se implementaron el programa Qualitas 190 desde el MTEySS, el programa Igualar y el Formar Igualdad desde el MMGyD y la línea de Tolerancia Cero a la Violencia contra las Mujeres del Ministerio de Producción, todas dirigidas a un público similar y con ejes temáticos similares.

La oferta de capacitación dirigida a los agentes del Estado, se ha centrado en las capacitaciones enmarcadas en la Ley Micela, y no se vislumbra, el mismo caudal de oferta que a sindicatos y empresas, en materia de prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La Red Territorial contra la Violencia Laboral coordinada por el MTEySS, realiza acciones de formación a los enlaces técnicos de las Agencias Territoriales, sin embargo, no se identificó aún una oferta estable, fija y accesible para todo actor que desde el Estado interviene ante situaciones de violencia o acoso. El CoFeFup aparece como un ámbito interesante para la capacitación de referentes del sector público provincial involucrados en la respuesta a situaciones de violencia y acoso. La continuidad de las capacitaciones en Ley Micaela pueden ser el espacio para profundizar en esta dimensión y/o tal vez resulta necesario pensar en una oferta estable complementaria. No hay que perder de vista que, de acuerdo al C190 debería incluirse a funcionarios de las áreas laborales y a otros

agentes tales como inspectores, jueces, fiscales y policías, un público no priorizado hasta el momento.

5. Hacia un marco de política pública para la implementación del Convenio 190 de la OIT en Argentina

5.1. Proyectos de ley sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo en Argentina

Indagar en los proyectos de ley que han sido elaborados y presentados en el Congreso de la Nación, permite entender cómo las y los legisladores nacionales están pensando la instrumentación normativa del C190 (junto a la R206). Tal como se abordó previamente, las definiciones, ámbito de aplicación y el alcance del C190 en materia de violencia y acoso son más amplios que el que se contempla en nuestro marco normativo, lo que requerirá ajustes en la legislación argentina.

A continuación se realiza una sistematización de los proyectos de ley presentados en la Cámara de Diputados y en la Cámara de Senadores de la Nación, desde el 15 de diciembre de 2020 al día de hoy. Se toma esa fecha como punto de partida ya que ese día se publicó en el Boletín Oficial la Ley 27.580 que aprobó la ratificación del C190. De esta manera, el foco de este rastreo está en los proyectos que, conscientes del compromiso asumido por parte del Congreso de la Nación al haber ratificado el C 190, realizaron propuestas para avanzar en su aplicación efectiva.

Para cada proyecto se detalla el título, la fecha y número de expediente, las y los legisladores que lo presentaron y una síntesis de sus principales objetivos y ejes propuestos. Se presentan ordenados por fecha desde el más reciente al más antiguo.

Una primera reflexión en torno a estos proyectos de ley, da cuenta de las múltiples vías en que las disposiciones del C190 pueden ser implementadas. Recordemos que el propio C190 –en su artículo 12– establece que sus disposiciones pueden ser aplicadas “por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo”. El enfoque integral que el C190 llama a abordar la violencia y el acoso en las leyes laborales y en materia de empleo, en las de igualdad y de no discriminación, en la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, en el marco regulatorio de las migraciones, en el derecho penal y en los convenios colectivos.

En el *racconto* de los proyectos de ley, muchos de ellos se enfocan en la legislación nacional, con el objetivo de avanzar en su modificación o ampliación. La mención constante

es a la ampliación o modificación a la ley 20.744 de Contrato de Trabajo, pero también se menciona la ley 26.844 de Trabajadoras de Casas Particulares. De manera distintiva el proyecto de Caparrós suma a la ley 25.165 (Sistema de Pasantías Educativas) y el Decreto 1227/01 (Contratos de Pasantías de Formación Profesional) de manera tal de incluir la protección de pasantes y personas en formación. El único proyecto que indaga en las políticas de seguridad y salud en el trabajo como vía de aplicación, es el proyecto de Comités Mixtos enviado por el Poder Ejecutivo. Por otra parte, los proyectos presentados por Yutrovic y por Caparrós buscan incorporar la conducta de violencia y acoso como un tipo de delito a ser incluido en el Código Penal (Caparrós adhiere una propuesta de modificación del Código Civil y Comercial de la Nación). El proyecto de Siley se distingue por proponer una aplicación sectorial específicamente dirigida al Poder Judicial. Y el de Ormachea es el único que plantea la creación de un Observatorio Nacional contra la Violencia y Acoso Laboral. Varios de ellos directamente plantean la creación de un nuevo régimen sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo en Argentina.

Parecerían existir por un lado, proyectos destinados a modificar o ampliar la normativa vigente y, por otro lado, proyectos que proponen una nueva legislación.

Una segunda lectura, más política, permite ver que todos los proyectos han sido presentados por legisladores/as del Frente de Todos y varios de ellos, más específicamente por Diputados de extracción sindical. Mientras que la aprobación de la ratificación del C190 por parte del Congreso de la Nación tuvo un apoyo transversal entre los diferentes bloques partidarios⁸², la ausencia posterior de iniciativas legislativas por parte de otros bloques más allá del Frente de Todos podría invitar a pensar que los proyectos de aplicación del C190 no necesariamente encontrarán un cauce favorable o un apoyo transversal en el Congreso. De hecho, el proyecto de Comités Mixtos presentado por el Poder Ejecutivo ha recogido una resistencia inicial por parte de organizaciones empresarias⁸³, lo que plantea alguna dudas sobre la factibilidad de su tratamiento y posterior aplicación.

⁸² En Diputados hubo 241 votos a favor, 1 en contra y 2 abstenciones. En el Senado hubo 42 votos a favor, pertenecientes al bloque oficialista (los restantes bloques no participaron de la votación por no considerarlo un tema prioritario en el contexto de la agenda de la pandemia del COVID-19).

⁸³ Ver

https://www.cac.com.ar/comunicado/Preocupacion_de_la_CAC_por_el_proyecto_de_comites_mixtos_laborales_13931

Proyecto de ley ⁸⁴	Fecha y n.º de expediente	Presentado por	Objetivos y ejes centrales
Prevención y eliminación de la violencia y acoso laboral ⁸⁵	05/04/2022 1454-D-2022	Yutrovic , Carolina; Bertone, Rosana Andrea; Martinez, Maria Rosa; Caparros, Mabel Luisa; Caliva, Lia Veronica; Perez Plaza, Eber Albano (Frente de Todos)	El proyecto recoge la obligación de dictar una legislación que promueva la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a la luz de la ratificación del C 190 y apunta a crear una legislación que recurra a los instrumentos jurídicos ya existentes. Propone una primera “parte general”, donde se explicita el ámbito de aplicación de la ley y la definición de violencia y acoso laboral, que están en línea con el C190. También fija el derecho a una reparación integral por el daño sufrido, así como la solidaridad entre el autor del daño y sus superiores. Luego, distingue la aplicación para el ámbito privado y el ámbito público empleo público pero compartiendo para ambos los conceptos básicos volcados en la “parte general”. Para el ámbito privado, propone una serie de modificaciones a la ley 20.744 de Contrato de Trabajo y a la Ley 26.844 de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, con el objetivo de avanzar en una protección especial a quienes son víctimas de estos actos. Para el sector público estipula unas determinadas garantías para la víctima, de manera tal de aumentar su protección. Y por último, propone tipificar a la violencia y el acoso como una conducta enmarcada en una figura penal, con su inclusión en el Código Penal Argentino.
Incorporación de la violencia laboral y de género como faltas disciplinarias a la ley 24.937 (t.o. 1999) y sus	21/3/2022 1027-D-2022	Siley , Vanesa Raquel (Frente de Todos)	La propuesta legislativa tiene como objetivo la incorporación del ejercicio o promoción de la violencia laboral y de género como faltas disciplinarias contempladas por la ley 24.937 (t.o. 1999 y sus modificatorias) del Consejo de la Magistratura. Busca avanzar en la erradicación de la violencia de género y laboral de la órbita del Poder Judicial, mediante la incorporación expresa de medidas destinadas a la sanción de aquellos/as magistrados/as que incurran en conductas contrarias a la normativa dispuesta por nuestro país para la

⁸⁴ No se pudo incluir el proyecto del Senador López Anotnio D. quien presentó un proyecto de identificación, tratamiento y mitigación del *mobbing* en el territorio nacional, expediente 5/22, ya que aún no se encuentra cargado en el sitio web del Senado de la Nación.

⁸⁵ <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/1454-D-2022.pdf>

modificadorias del Consejo de la Magistratura. ⁸⁶			protección y el respaldo de derechos de los colectivos de trabajadores/as, de mujeres y de disidencias de género.
Violencia y acoso en el ámbito del trabajo ⁸⁷	02/03/2022 0149-D-20 22	Caparros , Mabel Luisa; Bertone, Rosana Andrea; Vargas Matyi, Brenda; Borda, Fabian Antonio; Gaillard, Ana Carolina; Yambrun, Liliana Patricia; Calletti, Pamela; Osuna, Blanca Ines; Aguirre, Hilda Clelia; Daives, Ricardo Daniel (Frente de Todos)	Es un proyecto que recoge de manera literal las disposiciones del C190 y en el que incluso suma muchos lineamientos de la R206 (incluso ordena sus capítulos de acuerdo a los capítulos del C190) y avanza en propuestas de aplicación a través de modificaciones a la normativa vigente. En relación al ámbito de aplicación se destaca la incorporación de “las relaciones laborales alcanzadas por la Ley Nacional 25.165 (Sistema de Pasantías Educativas); el Decreto Nacional 1227/01 (Contratos de Pasantías de Formación Profesional)”. En términos de reparación, propone una modificación del Código Civil y Comercial de la Nación donde amplía los plazos para el reclamo de la indemnización de daños derivados de la responsabilidad civil, para las acciones derivadas de daños por acoso y violencia en el ámbito del trabajo a diez años. Establece un régimen de sanciones y propone una incorporación en el Código Penal donde sostiene que “será reprimido con prisión de seis meses a dos años, todo/a funcionario/a público/a quien, abusando de su relación de poder, cometiera actos de violencia y acoso en el ámbito del trabajo contra personas trabajadoras subordinadas”. Incorpora una mención al financiamiento, sosteniendo que los gastos que de esta ley se deriven “serán atendidos con las partidas presupuestarias anuales que destine Poder Ejecutivo Nacional en el Presupuesto General de la Administración Nacional”.
Modificación del art. 224 de la ley 20.744 de Contrato de Trabajo ⁸⁸	02/03/2022 0085-D-20 22	Pérez Araujo , Hernán (Frente de Todos)	El proyecto tiene por objetivo, en primer lugar, modificar el segundo párrafo del artículo 224 de la Ley de Contrato de Trabajo, a fin de incluir en los supuestos de suspensión de relación laboral, originados en una denuncia criminal, los casos en que los cumplimientos de medidas de restricción impuestas fuesen incompatibles con el desempeño laboral del trabajador. Y en segundo lugar, tiene por fin regular los supuestos en que el empleador necesita separar a su empleado de la labor que realiza, para efectuar una

⁸⁶ <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/1027-D-2022.pdf>

⁸⁷ <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/0149-D-2022.pdf>

⁸⁸ <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2022/PDF2022/TP2022/1140-D-2022.pdf>

			investigación previa a la adopción de una sanción o hasta llegar a la condena penal, no solamente para neutralizar un posible entorpecimiento de la investigación, sino y por sobre todas las cosas para resguardar y proteger la integridad psicofísica de la víctima durante el trámite de las actuaciones.
Creación de Comités Mixtos de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo ⁸⁹	6/10/2021 0010-PE-2021	Poder Ejecutivo de la Nación (elaborado por el MTEySS en colaboración con el MMGyD y otros actores)	<p>Prevé la creación de Comités Mixtos para las empresas de más de 100 trabajadoras/es y a los que asigna, entre otras, la función de “contribuir en la prevención de la violencia y del acoso en el trabajo así como de cualquier otra forma de discriminación” (art. 4, d). Este proyecto, de acuerdo a sus considerados, vino a saldar una deuda correspondiente a la participación de las y los trabajadores en los ámbitos de toma de decisión sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a los que hacen referencia los Convenios 155 y 187, el Protocolo 2002 y la Recomendación 164 de la OIT, ratificados por Argentina. En el proyecto se le asigna a los Comités las facultades de: “colaborar en la implementación de protocolos de prevención a los fines de erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y de toda otra forma de discriminación (art. 5, d); garantizar a los trabajadores y a las trabajadoras canales de comunicación ágiles, expeditivos y confidenciales para que puedan denunciar eventuales casos de acoso y/o violencia en el trabajo y de toda otra forma de discriminación (art. 5, e); garantizar con periodicidad a las personas que trabajan capacitaciones, cursos y/o charlas formativas a los fines de erradicar conductas de violencia o acoso en el trabajo, haciendo especial hincapié en aquellas relacionadas con el género” (art. 5, f).</p> <p>Un antecedente inmediato de este proyecto fue el que presentaron nueve Diputados Nacionales⁹⁰, de extracción sindical, que también tenía por objetivo la creación de un Comité Mixto de Higiene, Seguridad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo en cada ámbito laboral y con características similares al proyecto presentado desde el Poder Ejecutivo.</p>

⁸⁹ <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2021/PDF2021/TP2021/0010-PE-2021.pdf>

⁹⁰ Presentado por los diputados nacionales: Walter Correa; Vanesa Siley; Pablo Carro; Claudia Ormachea; Hugo Yasky; Patricia Mounier; María Rosa Martínez; Carlos Cisneros; Carlos Ponce.

Prevenición, sanción y erradicación de la violencia laboral ⁹¹	24/06/2021 2758-D-20 21	Ormachea , Claudia Beatriz; Siley, Vanesa Raquel; Cisneros, Carlos Anibal; Yasky, Hugo; Carro, Pablo; Correa, Walter; Mounier, Patricia; Ponce, Carlos Ybrhain; Martinez, Maria Rosa (Frente de Todos)	El proyecto busca establecer un régimen de prevención, sanción y erradicación de la violencia laboral. Es aplicable a todo tipo de relación laboral en el ámbito privado o público, quedando comprendidas todas las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, incluidas las personas postulantes a un empleo y los que hayan extinguido la relación laboral. Se aplica a la violencia y al acoso laboral que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este. En este sentido recoge sujetos y un ámbito de aplicación en línea con el C190. Respecto a las definiciones, aporta conceptos sobre violencia y acoso similares, pero no idénticos al del C190. Propone considerar que la violencia y acoso laboral en el ámbito de trabajo revisten especial gravedad cuando el autor/a aprovecha una particular vulnerabilidad de la víctima. Estipula que la persona que trabaja podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en los términos del artículo 242 de la LCT o de los estatutos especiales o convenios que lo rijan, cuando fuere objeto de violencia y acoso laboral en el ámbito de trabajo o en ocasión de este, sea ejercida por el empleador, un superior jerárquico u otra persona que trabaja. La violencia y acoso laboral, darán lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias que correspondan al autor/a responsable de la violencia o del acoso. Asigna la responsabilidad a cada organismo público de establecer el procedimiento interno para el cumplimiento de la presente ley. Establece que el Poder Ejecutivo deberá determinar la autoridad de aplicación, en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Como medida distintiva, propone la creación de un Observatorio Nacional Contra la Violencia y Acoso Laboral, en el ámbito del MTEySS
Modificación Ley 20.744. Incorporación de indemnización agravada por despido en casos de violencia	21/04/2021 1602-D-20 21	Uceda , Marisa Lourdes; Siley, Vanesa Raquel; Vilar, Daniela Marina; Estevez, Gabriela Beatriz; Carro, Pablo; Gonzalez, Josefina Victoria; Correa,	Propone la modificación de los artículos 245 bis y 245 ter de la ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Para el primero propone sumar “ Despido en casos de violencia laboral: el despido dispuesto por el empleador sin justa causa, cuando hayan existido contra la persona trabajadora conductas de violencia o acoso laboral en los términos del artículo 1 del Convenio 190 de la OIT aprobado por ley 27.580, dará lugar al pago de una indemnización agravada igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley, Esta disposición también será aplicable cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en la causa descrita en el párrafo anterior, sin perjuicio de corresponderle además la dispuesta en los

⁹¹ <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2021/PDF2021/TP2021/2758-D-2021.pdf>

laboral. Protección de testigos. ⁹²		Walter; Caliva, Lia Veronica; Masin, Maria Lucila; Igon, Santiago Nicolas; Martinez, Maria Rosa; Cisneros, Carlos Anibal; Britez, Maria Cristina; Yasky, Hugo (Frente de Todos)	artículos 231, 232, 233 y 245 y/o cualquier indemnización contemplada en otra normativa o acuerdo convencional.” Para el artículo 245 ter propone “Despido de personas trabajadoras ofrecidas como testigos en casos de violencia laboral: se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de personas trabajadoras ofrecidas como testigos por sus compañeras o compañeros de trabajo en instancias administrativas o judiciales obedece a esa causa cuando su despido se produzca dentro de los dos años desde su declaración testimonial. El mismo dará derecho a percibir una indemnización agravada igual a la prevista en el artículo 245 bis.”
--	--	---	---

⁹² <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2021/PDF2021/TP2021/1602-D-2021.pdf>

5.2. Aportes desde la experiencia internacional

El C190 y la R206 fueron aprobados en la 108ª Conferencia Internacional de Trabajo realizada en junio de 2019. Al día de la fecha, 15 países ratificaron el C190: Argentina, Albania, Antigua y Barbuda, Ecuador, España, Fiji, Grecia, Italia, Mauricio, Namibia, Reino Unido, San Marino, Somalia, Sudáfrica y Uruguay⁹³. Al momento, solo ha entrado en vigor en 6 de ellos –sucede 12 meses después de la ratificación–: Argentina, Ecuador, Fiji, Namibia, Somalia y Uruguay.

Esto da cuenta de que, por lo tanto, es una agenda aún incipiente, en la que los países están dando sus primeros pasos para revisar su legislación y práctica nacional para adaptarse a los lineamientos del C190 y en donde incluso hay un margen aún amplio para que el C190 y la R206 sean conocidos por todos los actores del mundo del trabajo. En este sentido, todos los países que están avanzando con esta agenda, se encuentran “haciendo camino al andar”.

Sin embargo, existen algunas experiencias nacionales relevantes que han sido identificadas por OIT en su publicación “La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206” (2021) y que pueden funcionar como antecedentes para allanar el camino hacia la implementación del C190. En esta publicación, OIT identifica antecedentes para las principales dimensiones del C190. Algunas de ellas se recogen a continuación.

En lo que concierne a una concepción amplia de los sujetos a ser protegidos, se identifica:

- **Canadá:** las Normas para la Reglamentación de las Actividades de Aprendizaje Integradas en el Trabajo, de 2020, especifican que la protección de las normas del trabajo en relación con el acoso y la violencia es aplicable a las pasantías no remuneradas de los estudiantes en el sector privado regulado a nivel federal.
- **Japón:** concibe que el acoso de poder puede ocurrir entre los compañeros de trabajo, así como entre los trabajadores con situaciones contractuales diferentes, tales como los trabajadores permanentes y los trabajadores subcontratados (Ley sobre la Prevención del Acoso de Poder, 2020).
- **Letonia:** de conformidad con la Ley sobre el Apoyo a las Personas Desempleadas y las Personas en Busca de Empleo (2020), las personas desempleadas, las personas en busca

⁹³ La información actualizada se encuentra disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810

de empleo y las personas que corren el riesgo de estar desempleadas están protegidas contra la discriminación por motivos de sexo, raza u origen étnico, y contra toda conducta que no sea deseable a juicio de esa persona (incluida una conducta de naturaleza sexual), con el fin o el efecto de violar la dignidad de una persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Incluye a propietarios de las microentidades y las personas por cuenta propia sin ingresos.

En relación a la amplitud de los ámbitos de aplicación –por fuera únicamente del lugar físico de trabajo–, también hay varias referencias interesantes:

- **Australia:** en enero de 2021, Safe Work Australia publicó materiales de orientación que abordaron el acoso sexual, la violencia en el lugar de trabajo y las agresiones, a fin de ayudar a los empleadores a asegurar que el lugar de trabajo esté libre de acoso sexual, violencia y agresiones y que incluyen el acoso sexual por teléfono, correo electrónico o en línea, a través de las plataformas de las red sociales.

- **Filipinas:** la Ley de Espacios Seguros, de 2018, define «acoso sexual en línea por razón de género» como toda conducta orientada a una persona particular que cause, o que probablemente cause angustia mental, emocional o psicológica, y temor por la seguridad personal.

- **Singapur:** aprobó disposiciones especiales contra el acoso en línea en virtud de la Ley sobre la Protección contra el Acoso, de 2014.

En materia de accesibilidad de los instrumentos se identifican antecedentes en:

- **India:** la Ley sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad insta al Gobierno a adoptar medidas adecuadas para prevenir todas las formas de abuso, violencia y explotación y proteger a las personas con discapacidad contra ellas.

- **Irlanda:** el Decreto Irlandés sobre el Acoso de 2012, incluye normas sobre la accesibilidad para las personas con discapacidad y para las personas que no hablan inglés.

Respecto al foco en reconocer y abordar el impacto de la violencia doméstica, hay varias experiencias que sobresalen:

- **Canadá:** el Reglamento para la Prevención de la Violencia y el Acoso en el Lugar de Trabajo de 2020, prevé que: «Todo empleador y el socio correspondiente deben identificar conjuntamente los factores de riesgo, internos o externos al lugar de trabajo, que contribuyen al acoso y la violencia en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta: [...] b) las circunstancias externas al lugar de trabajo, como la violencia familiar, que podrían dar lugar al acoso y la violencia en el lugar de trabajo».

- **Kenya:** la Ley sobre la Protección contra la Violencia Doméstica de 2015 prevé que en el caso de la violencia doméstica, la víctima o un representante de la víctima, incluidos los empleadores, pueden recurrir al Tribunal para solicitar una orden de protección.

- **Perú:** en 2019, promulgó una Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Allí se prevé que, cuando la víctima es un trabajador, deberían garantizarse:

- a. la protección contra el despido por causas relacionadas con dichos actos de violencia;
- b. al cambio de lugar de trabajo sin que ello menoscabe sus condiciones de trabajo;
- c. a cinco días de ausencia justificada;
- d. a la suspensión de la relación laboral, y;
- e. a la reincorporación ulterior a la misma posición o a una posición similar.

- **Estados Unidos:** la Ley del Trabajo del Estado de Nueva York incluye la violencia doméstica como un motivo de discriminación en materia de empleo y ocupación y exige que los empleadores introduzcan ajustes razonables, que pueden incluir obtener servicios de centro de acogida contra la violencia doméstica, obtener asesoramiento psicológico, participar en la planificación de la seguridad y obtener servicios jurídicos, presta asistencia en la persecución del delito o comparecer ante el tribunal.

En relación con la inclusión de medidas para la economía informal, recordemos que el artículo 8 del C190 llamaba a reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal, disposición que se introdujo para responder al hecho de que muchos trabajadores del sector informal, en particular quienes trabajan en los espacios públicos, como los vendedores ambulantes y los recicladores de residuos, se enfrentan a la violencia y al acoso por parte de las autoridades públicas en forma de confiscación de bienes, demanda de favores sexuales o dispersión forzosa. Entre los antecedentes que allí se identifican se encuentran:

- **Brasil:** las cooperativas han ayudado a los recicladores de residuos a mejorar sus ingresos y han facilitado las negociaciones con las autoridades públicas y los intermediarios privados, contribuyendo a la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, la protección jurídica y social, y la prevención de la violencia y el acoso.

- **Cooperación internacional:** en 2019, la Alianza Cooperativa Internacional aprobó la Declaración sobre el Trabajo Decente y contra el Acoso, comprometiéndose formalmente a promover un entorno de trabajo decente y la tolerancia cero de cualquier forma de acoso

sexual y violencia en el lugar de trabajo y de cualquier mala conducta, con inclusión de la intimidación, la opresión y la discriminación, y cualquier abuso de poder.

- **Estados Unidos de América:** en 2018, el Estado de California promulgó la Ley sobre la Venta Ambulante Segura con objeto de legalizar y despenalizar la venta ambulante en todo el Estado.

Respecto a disposiciones que abordan la violencia y el acoso en sectores u ocupaciones o modalidades más expuestos a la violencia y el acoso, podemos encontrar:

- **China:** adopción de la primera ley fundamental e integral para proteger a los trabajadores de la salud, que entró en vigor el 1.º de junio de 2020. La ley prohíbe a cualquier organización o persona amenazar o menoscabar la seguridad personal o la dignidad de los trabajadores de la salud

- **Dinamarca:** la Orden Ejecutiva sobre el entorno de trabajo psicosocial, de 2020, prevé que, «si el trabajador realiza un trabajo solitario, que pueda conllevar un riesgo especial de violencia, el trabajo debe organizarse de tal manera que se contrarreste el riesgo especial de violencia. Si el riesgo especial de violencia no puede contrarrestarse, el trabajador no debe trabajar solo».

- **Lesotho:** la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de 2020, especifica explícitamente que «la violencia y el acoso» son una cuestión de SST a la que toda organización o persona que participa en la distribución y el transporte debería prestar atención, y que debería supervisarse (Lesotho 2020).

En lo que refiere a la violencia y el acoso y la responsabilidad de los empleadores, hay antecedentes pertinentes en:

- **Albania:** el Código del Trabajo prevé que los empleadores tengan la obligación de respetar y proteger la relación de trabajo adoptando todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad, y la salud física y mental de los trabajadores; de prevenir y eliminar el acoso moral y sexual a través de sanciones pertinentes, y de prevenir cualquier comportamiento que socave la dignidad del trabajador.

- **Francia:** desde 2019, las empresas que emplean a al menos 250 trabajadores deben designar a una persona (conocida como «responsable de las cuestiones de acoso») para que oriente, informe y apoye a los trabajadores en la lucha contra el acoso sexual y el comportamiento sexista.

- **Arabia Saudita:** la Ley contra el Acoso, de 2018, prevé que las autoridades competentes en el sector gubernamental y en el sector privado deberán adoptar las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso en sus propios entornos de trabajo, a condición

de que incluyan lo siguiente: a) un mecanismo interno de presentación de quejas en el sector; b) los procedimientos necesarios para determinar la veracidad y gravedad de las quejas de tal manera que se respete su confidencialidad, y; c) la difusión y comunicación de dichas medidas a las personas a las que van dirigidas.

- **Federación de Rusia:** en 2021, la plataforma de entrega de alimentos Yandex incluyó nuevas condiciones en su política, según las cuales la plataforma puede bloquear o restringir el acceso de los usuarios a las funciones de los servicios por agresión o por actitud grosera hacia los repartidores.

En la consideración de la violencia y el acoso como una cuestión de seguridad y salud encontramos que:

- **Bélgica:** en 2014, la definición de violencia y acoso en el lugar de trabajo contenida en las normas de SST se ha modificado para incluir los riesgos psicosociales, incluidos el estrés, el agotamiento y los conflictos interpersonales (Real Decreto sobre la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, 2014).

- **Dinamarca:** el Decreto Ejecutivo de 2020 sobre el entorno de trabajo psicosocial incluye específicamente «el comportamiento ofensivo, en particular la intimidación y el acoso sexual»

- **Australia:** en 2021, una Guía publicada por Safe Work Australia describe el acoso sexual como un riesgo en el lugar de trabajo, conocido por causar riesgos psicológicos y físicos para la seguridad y la salud.

Por último, respecto a mecanismos de notificación y de solución de conflictos que tengan en cuenta las consideraciones de género, algunos ejemplos son:

- **Djibouti:** el Código del Trabajo prevé que, en caso de cualquier conflicto relacionado con el acoso, incluido el acoso sexual, la carga de la prueba se invierte.

- **Gabón:** la Ley sobre la Lucha contra el Acoso en el Lugar de Trabajo, de 2016, prevé que dado que la carga de la prueba de los hechos que constituyen acoso moral o sexual suele recaer en la víctima “incumbe entonces al acusado mostrar que estas acciones no constituyen acoso”

- **Filipinas:** la Ley de Espacios Seguros, de 2018, exige a los empleadores que establezcan un mecanismo interno independiente estará dirigido por una mujer y que en ese mecanismo no menos de la mitad de sus miembros deberían ser mujeres.

Es interesante detenerse en el hecho de que en América Latina están 3 de los 6 países donde el C190 ya ha entrado en vigor (Argentina, Uruguay y Ecuador) y hay 2 países que

también se encuentran en vías de ratificar el C190 (en México⁹⁴ y Perú⁹⁵ los respectivos Congresos han aprobado la ratificación del C 190 y sólo resta el depósito formal del instrumento de ratificación ante la OIT). Podría ser interesante la identificación de una agenda común a nivel regional para avanzar hacia la implementación del C190, en vistas de las similitudes que América Latina tiene respecto, por ejemplo, a las estructuras de sus mercados de trabajo –con altos niveles de informalidad–, en relación a su matriz productiva o incluso a su institucionalidad socio-laboral.

5.3. Una hoja de ruta para un marco de política pública para la implementación del Convenio 190 de la OIT en Argentina

5.3.1. Dimensión normativa

En síntesis, el marco normativo que se encuentra vigente en Argentina es insuficiente para cumplir con la definición, alcances y medidas establecidas en el C190 (y la R206 como orientación) para la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Considerando que Argentina aprobó la ratificación del C190 en diciembre de 2020 y que entró en vigor el 23 de febrero de 2022, los actores de nuestro país deberán discutir y adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo –con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género– que garantice la inclusión de estas nuevas definiciones, alcances y medidas planteadas por el C190. Es preciso que el gobierno dé cuenta de estos avances en la primera memoria que tiene que presentar ante la OIT en septiembre de 2023.

De acuerdo al borrador de proyecto de ley que se maneja actualmente desde el Poder Ejecutivo y a partir de los proyectos de ley presentados por legisladores, se vislumbran dos vías posibles para avanzar en una reforma normativa:

- La primera es la elaboración de una nueva ley sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo en Argentina, con todos los lineamientos que el C190 dispone y, eventualmente, con las orientaciones de la R206.
- Una segunda opción, en línea con algunos recientes proyectos legislativos, es la modificación y/o ampliación de la normativa vigente, y que debería actuar sobre:

⁹⁴

<https://www.gob.mx/sre/prensa/el-estado-mexicano-ratifica-el-convenio-190-de-la-oit-sobre-acoso-y-violencia?idiom=es>

⁹⁵

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/583249-desde-manana-trabajadores-cuentan-con-instrumento-que-protege-de-la-violencia-y-el-acoso-tras-oficializarse-ratificacion-de-convenio-190>

- la multiplicidad de estatutos de trabajo que hoy existen en complemento de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (Ley 26.844 de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, Ley 26.727 de Régimen de Trabajo Agrario, Ley 27.203 de Actividad Actoral, CCT para el sector público nacional);
- otras leyes socio-laborales que tienen implicancias operativas (Ley 25.212 de ratificación del Pacto Federal del Trabajo para lo que es la inspección del trabajo y las leyes 25.865 que incorpora el Registro Nacional de Efectores de Desarrollo Local y Economía Social y ley 27.345 de Emergencia pública, en tanto vía de articulación con el sector informal);
- otras leyes “no laborales” que, como vimos, tienen implicancias clave en estructurar hoy una respuesta ante situaciones de violencia y acoso por motivos de género (Ley 26.848 de Protección Integral de las Mujeres y su Decreto Reglamentario 1011/2010, la Ley 23.592 de Actos discriminatorios)
- modificaciones del Código Penal y el Código Civil y Comercial de la Nación.

La elección de qué camino tomar será una discusión política que deberá darse al interior del Poder Ejecutivo Nacional, en articulación con el Poder Legislativo y que debería involucrar a las organizaciones de trabajadores/as y a las organizaciones de empleadoras/es⁹⁶.

Una discusión asociada tiene que ver con la articulación entre el marco normativo nacional y los marcos normativos provinciales. Argentina es un país federal en el cual las provincias gozan de márgenes de autonomía amplios para establecer su propia institucionalidad e intervenciones en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Recordemos que 14 de las 24 jurisdicciones de la Argentina han elaborado alguna ley provincial sobre la violencia y/o el acoso en el trabajo y tienen en marcha instrumentos operativos como protocolos y licencias. Mientras que las condiciones de trabajo del sector privado sólo pueden ser modificadas por el Congreso de la Nación, las condiciones de la administración pública provincial son sujeto de regulación por parte de los gobiernos provinciales. Será fundamental entonces garantizar un esquema de armonización e interacción entre el nuevo marco normativo nacional que se discuta y apruebe por el Congreso de la Nación y los marcos normativos y políticas provinciales.

⁹⁶ El Plan Nacional para la Aplicación del C190 incluye como uno de sus ejes la consulta tripartita del C190, en cumplimiento con el C144 de la OIT ratificado por Argentina. El propósito del C144 es promover el tripartismo y el diálogo social en el ámbito nacional, asegurando la participación de las organizaciones de empleadoras/es y de trabajadoras/es en cada etapa de las actividades normativas de la OIT.

Para avanzar en esta definición se propone:

1. Convocar nuevamente a la Mesa Interministerial presentada en ocasión del lanzamiento del Plan de Acción para la Aplicación del C190 en diciembre de 2020 para discutir estas alternativas.
2. Sumar a los actores sindicales y del sector empleador a ese espacio, en línea con la consulta tripartita anunciada en el Plan de Acción para la Aplicación del C190. Una alternativa es aprovechar la existencia de la Subcomisión del C190 en la CTIO donde participan los representantes tripartitos.
3. Llevar la hoja de ruta discutida de manera tripartita al Consejo Federal del Trabajo para recoger las voces de las autoridades de trabajo de las 24 jurisdicciones e incorporar una mirada federal.
4. Habilitar una instancia de consulta entre la Mesa Interministerial y los integrantes de las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Mujeres y Diversidad de las Cámaras de Diputados y Senadores⁹⁷ (a donde deberán tratarse el o los proyectos de Ley) para evaluar la factibilidad de la estrategia identificada o modificarla.
5. Enviar el o los proyectos de Ley (según se trate de una nueva ley o de un paquete de reformas a la legislación vigente) al Congreso de la Nación para su tratamiento.

5.3.2. Dimensión institucional

Independientemente de la opción elegida para inaugurar o reformar el marco normativo, existen una serie de desafíos institucionales que deberán ser abordados y entre los que pueden distinguirse: mayor articulación interministerial y entre Nación-provincias; la necesidad de un fortalecimiento institucional; la jerarquización y armonización de los espacios de producción estadística.

1. Articulación interministerial y entre Nación-provincias

De acuerdo a los mandatos formalmente establecidos para las áreas de gobierno plasmados en la Ley 22.520 de Ministerios, el MTEySS es el organismo con rectoría para impulsar la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina, que se suma a su mandato de garantizar y dar seguimiento a la aplicación de las normas internacionales del trabajo, aprobadas en OIT y ratificadas por Argentina.

Teniendo en cuenta la concepción amplia de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que el C190 plantea, el MTEySS necesitará de la articulación periódica y sostenida con otros Ministerios y áreas del Estado. En particular, y dada la jerarquización de la

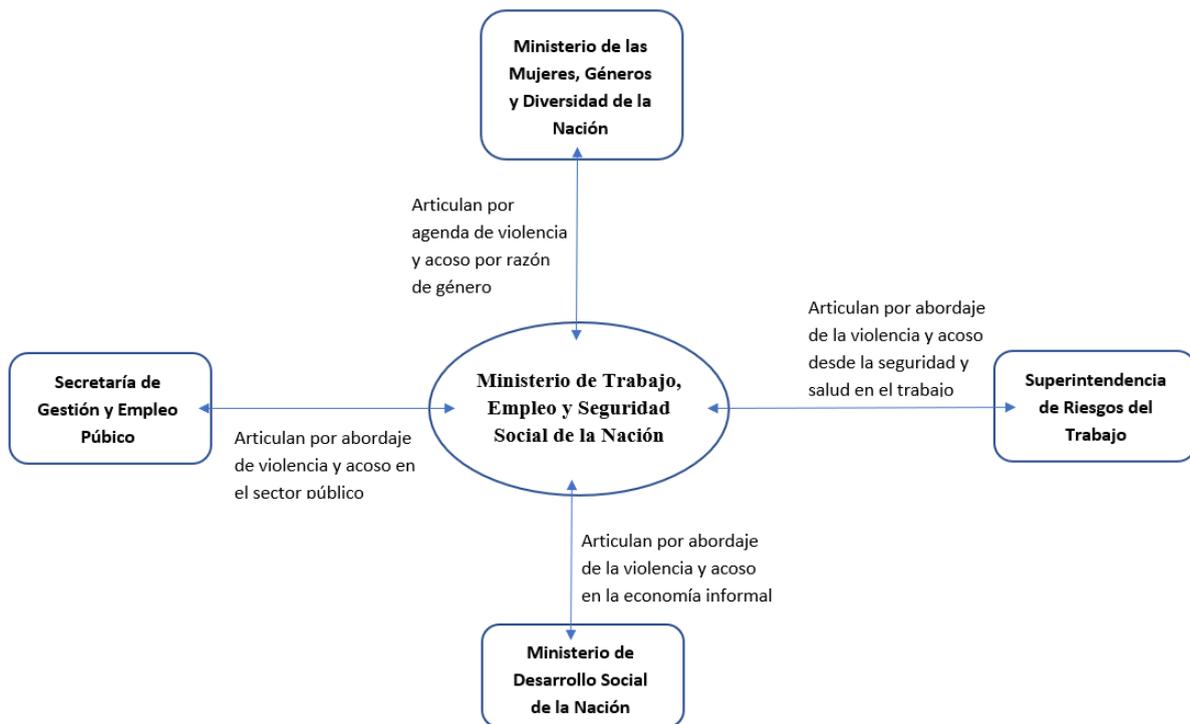
⁹⁷ Eventualmente podría sumarse la de Legislación Penal.

violencia y el acoso por razón de género que realiza el C190, el rol del MMGyD adquiere particular relevancia. Ante la ausencia de una ley nacional sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, la Ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres y de la cual el MMGyD es el organismo rector, es la que define a la violencia laboral con más proximidad respecto a la definición del C190.

Una propuesta posible y de base hacia un esquema de articulación interministerial –plasmada en el gráfico 1–, y que se enfoque en el “núcleo duro” de los actores estatales que intervienen en la temática y cuyo rol e intervenciones recién se analizó, sugeriría ubicar al MTEySS como el organismo rector de la política de prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, por ende, como organismo rector de la aplicación de los lineamientos del C190 (y la R206). Ello además le implicaría una periódica e inevitable articulación con cuatro actores:

- El MMGyD para ordenar y jerarquizar la intervención ante situaciones de violencia y acoso por razón de género, la expresión mayoritaria de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- La SRT para incorporar a la violencia y al acoso en las políticas y en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, así como considerar la violencia y el acoso como riesgos que deben ser abordados desde la SST.
- La SGyEP para garantizar la coherencia de los casos y evitar asimetrías entre las/os trabajadoras/es del sector público y el sector privado, y procurar unificar los instrumentos de acción desarrollados desde el Estado en tanto empleador.
- El MDS (como puerta de entrada) para trabajar con el sector de la economía informal, evitando así una respuesta del Estado que profundice la dualidad entre los derechos y obligaciones entre el sector formal y el sector informal.

Gráfico 1: Esquema de base de articulación a nivel interministerial para la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina



Fuente: elaboración propia.

Este esquema podría implementarse para:

- **Definición de los canales de atención, asesoramiento y denuncia.**
- **Generar y publicar datos (se desarrolla aparte)**
- **Desarrollar estrategias sectoriales (se desarrolla aparte).**
- **Definir instrumentos operativos aplicados (protocolos, licencias, etc.).**
- **Desarrollar planes de capacitación de los actores del mundo del trabajo.**
- **Implementar campañas de sensibilización.**

Para hacer operativa esta propuesta, podría nuevamente tomarse como punto de partida la Mesa interministerial lanzada en diciembre de 2020 junto al Plan de Acción para la Aplicación del C190, que no se ha vuelto a reunir desde entonces.

En lo que refiere a una mayor articulación entre la Nación y las provincias la propuesta es la de avanzar en varias líneas en simultáneo:

- Retomar el objetivo planteado en su momento por la Red Federal contra la Violencia Laboral en 2014 que se había propuesto la creación de áreas provinciales de atención

y asesoramiento ante situaciones de violencia laboral. Esta propuesta debería ser llevada nuevamente al Consejo Federal del Trabajo.

- Visibilizar y potenciar el trabajo que realiza la Red Territorial contra la Violencia Laboral a través de las 44 agencias territoriales del MTEySS en las 24 jurisdicciones del país, en donde hay un enlace de violencia laboral designado. Este espacio funciona como una articulación concreta donde las áreas provinciales cuentan con el apoyo y la orientación (e intervención de ser necesaria) del MTEySS ante determinados casos.
- Reimpulsar el proceso de creación de CTIO provinciales en tanto ámbitos tripartitos que permiten abordar la problemática de la desigualdad de género en el mundo del trabajo, conectando la agenda de la violencia y el acoso por razón de género, con las otras agendas pertinentes: políticas de cuidado, reducción de las brechas en el mercado de trabajo, discriminación, etc.

2. Fortalecimiento institucional

La comparación de los datos de la línea 144 para el período 2017-18 con el 2021 arroja una duplicación de consultas por violencia laboral por motivos de género entre esos períodos. Mientras que los niveles de prevalencia de la violencia y el acoso que miden la SRT y el MTEySS se mantuvieron altos y estables entre 2009 y 2018, con 3 de cada 10 trabajadoras/es en situación de violencia (en su trabajo actual), un reciente aporte de la Red Intersindical Nacional contra la Violencia Laboral, la UNDAV y la Iniciativa Spotlight permitió observar que la prevalencia aumenta a 6 de cada 10 cuando incorporamos experiencias laborales previas. Mientras que la Red Territorial contra la Violencia Laboral recibió alrededor de 500 consultas en todo el 2021, tan solo en enero de 2022 llevaba 100 consultas respondidas, en un ritmo que parece duplicar al anterior. Hablamos de una problemática en expansión o al menos de un aumento de visibilización con la consecuente demanda de mayores respuestas hacia el Estado.

Para poder dar respuesta a esta demanda creciente, es inevitable pensar en un proceso de fortalecimiento institucional de aquellas áreas que hoy tienen la responsabilidad de recibir, atender y asesorar a quienes padecen situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo en Argentina. Un ejemplo paradigmático es el equipo de la OAVL del MTEySS que se ha mantenido con un número estable de personas a lo largo de su existencia, aún en el contexto de una demanda en aumento. Es incluso el propio Estado el que de hecho se encuentra adquiriendo un rol de mayor protagonismo en la materia y que debería tener como

contraparte ineludible un aumento de los recursos humanos, tecnológicos y financieros destinados a sostener ese rol. La mejora de las condiciones de trabajo de esos equipos es una de las expresiones más concretas de la necesidad de fortalecimiento institucional.

Entre las medidas centrales para el fortalecimiento institucional se proponen:

- Capacitación interna de todo el personal del MTEySS que directa o internamente interviene ante situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo: toda la Dirección Nacional de Protección e Igualdad Laboral (incluye a la Coordinación de Trabajo Decente sin Violencia Laboral que contiene a la Red Territorial contra la Violencia Laboral), Tribunal de Casas Particulares, SECLO, Inspección, programa Asistir, área de Medicina Laboral.
- Capacitación del personal del MMGyD, la SRT y la SGyEP que intervienen en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo y de las y los responsables en el tema en cada organismo estatal.
- Ampliación del presupuesto destinado a la Coordinación de Trabajo Decente sin Violencia Laboral dirigido a la mejora de sus condiciones de trabajo, la adquisición de mayores recursos tecnológicos (adquisición de más licencias para la utilización de plataformas virtuales de comunicación y capacitación) y la incorporación de nuevo personal.

3. Jerarquización y armonización de los espacios de producción estadística.

Con el objetivo de eliminar la manera fragmentada en que actualmente se registran las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo en Argentina y de poder obtener un diagnóstico común a la problemática que permita trazar recomendaciones de política pública certeras, se propone la creación de un **Observatorio nacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina**. Ese Observatorio debería estar compuesto por:

- Las áreas del Estado que hoy recolectan información sobre la problemática: MTEySS, SRT, MMGyD, SGyEP (e INDEC por su *expertise* técnica en materia de estadística).
- Una representación de empleadoras/es y trabajadoras/es.
- Representantes por las universidades y las organizaciones de la sociedad civil (que también han mostrado experiencia en la producción de información estadística sobre el tema)
- Representantes por las provincias.

Operativamente, se propone que sea parte de la estructura MTEySS, con un comité ejecutivo integrado por representantes políticos de los actores antes descritos y un comité técnico integrado por las y los especialistas en estadísticas de dichas instituciones.

La ECETSS, al aportar el único dato nacional y representativo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina, sería una de las principales fuentes sobre la que construir la información sistematizada sobre el fenómeno.

Para ser sostenible, un Observatorio nacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina debería ser creado por ley nacional, idealmente la misma que adopte la legislación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina.

5.3.3. Estrategias de intervención

- **Desarrollo de políticas sectoriales**

En complemento a un marco normativo nuevo o revisado y a un proceso de reordenamiento y fortalecimiento institucional, considerando la heterogeneidad de la problemática, será necesario avanzar en el desarrollo de políticas de prevención y abordaje de la violencia y el acoso a nivel sectorial, que recojan las especificidades de la problemática y prioricen aquellos sectores donde las estadísticas disponibles arrojan mayores niveles de prevalencia y a los que la R206 también ha llamado a priorizar por un mayor riesgo: salud y servicios sociales, trabajo doméstico, educación, administración pública, hotelería y gastronomía, transporte y trabajo doméstico.

- **Jerarquización de la negociación colectiva**

En esta línea, y en un mensaje más dirigido a organizaciones de empleadoras/es y de trabajadoras/es que al Estado, aparece la necesidad de jerarquizar la negociación colectiva como instrumento fundamental para elaborar políticas de prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a nivel sectorial, un instrumento que como vimos, es aún subutilizado por los actores.

- **Incorporación de la economía informal**

Para la incorporación del sector informal en una política pública de prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina, de acuerdo al análisis de la institucionalidad y la oferta estatal realizado previamente, no parece existir una respuesta

sustancial. Si no se quiere dejar fuera a casi la mitad de la población trabajadora de la Argentina este sector debería ser priorizado. Algunas puertas de entrada que el Estado hoy desarrolla y sobre las cuales se podría construir una estrategia tienen que ver con la existencia de un Registro Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (Renatep) que incluye a 3.200.000 de personas, bajo coordinación del MDS. Otra vía posible es el trabajo a desarrollarse bajo el Programa Erradicación de las Violencias y el Acoso Laboral en el Sector Cooperativo (“Coop 190”) que implementarán el MTEySS y el INAES a partir de este año. Sumar a los actores que representan a las y los trabajadores de la llamada “economía popular” (por ejemplo, la Unión de Trabajadores de la Economía Popular) en aquellos espacios de diálogo social tripartito donde se discutan planes de acción para eliminar la violencia y el acoso, puede ser una alternativa por la vía institucional.

- **Políticas de seguridad y salud en el trabajo**

En lo que refiere a la utilización de las políticas de seguridad y salud en el trabajo como un canal para la aplicación del C190, el Poder Ejecutivo dio un primer paso al haber enviado al Congreso el proyecto de creación de Comités Mixtos de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo para empresas de más de 100 trabajadoras/es a los que asigna, entre otras, la función de contribuir en la prevención de la violencia y del acoso en el trabajo así como de cualquier otra forma de discriminación. Habrá que ver cómo avanza su tratamiento en el Congreso, que no se prevé fácil dada la oposición inicial de al menos una parte del sector empleador. Eso parecería abordar, al menos parcialmente, la limitación actual de considerar a los riesgos y daños psicosociales asociados con la violencia y el acoso en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, en tanto no se encuentran incorporados como enfermedades profesionales en el Decreto 659/96.

- **Intercambios de experiencia a nivel internacional (con foco regional)**

La experiencia internacional, aunque incipiente y con un C190 y una R206 que aún son “jóvenes” puede, sin embargo, aportar algunas ideas para llevar a cabo todas estas estrategias planteadas. Aprovechar los desafíos comunes que existen entre los países de América Latina, que se encuentra entre las regiones con mayor compromiso con la ratificación del C190, invita a explotar el intercambio en los foros regionales existentes.

6. Conclusiones

Este trabajo buscó aportar reflexiones e ideas para avanzar hacia la implementación en Argentina del C190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, junto con la R206 que lo acompaña.

Para ello fue necesario entender, en primer lugar, por qué el problema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo fue identificado en 1998 como una “epidemia” y cómo se fue gestando su salto hacia la agenda prioritaria de los temas abordados por organismos internacionales –como la OIT– al punto tal de ser plasmado en una norma internacional del trabajo.

En segundo lugar, ese objetivo requirió conocer el punto de partida de Argentina. Qué sabemos sobre esta problemática, en qué sectores se expresa en mayor medida, con qué normas contamos para abordar este problema, de qué instrumentos se valieron los actores del mundo del trabajo para prevenir situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

En tercer lugar, fue necesario profundizar en cómo está diseñada la respuesta estatal ante la problemática, en términos de su institucionalidad y de las acciones que se realizan. Si bien se reconoce un compromiso relevante desde el Estado, también se identifican fuertes desafíos en materia de articulación –en sus varios niveles–.

En cuarto lugar, partiendo de los existentes proyectos legislativos y de antecedentes a nivel internacional que permiten vislumbrar posibles senderos, se buscó traducir los desafíos identificados en una propuesta de hoja de ruta. Con ella, se pretende avanzar en la construcción de un marco de política pública que garantice la implementación del C190 en Argentina (en cumplimiento con el compromiso asumido tras su ratificación). Se espera que las propuestas allí realizadas nutran los debates que los actores del mundo del trabajo actualmente tendrán por delante para avanzar en la implementación del C190; camino que, ciertamente, no tiene respuestas excluyentes ni recetas únicas.

Quedará pendiente para otras investigaciones indagar en el abordaje que la Justicia ha dado a los casos de violencia y acoso hasta el momento, así como profundizar en la institucionalidad y la oferta estatal a nivel provincial.

Se trace el camino que se trace, Argentina tiene la oportunidad de debatir la implementación del C190 y de reafirmar su compromiso histórico con la aplicación de las normas internacionales del trabajo, continuando su tradición de diálogo social tripartito.

7. Anexos

1. Listado de las normas e instrumentos provinciales para la prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo identificadas

Provincia de Buenos Aires:

- Ley 13.168 (2004). [Link](#). Establece la prohibición de ejercer las conductas que define como violencia laboral en el ámbito de los tres poderes del estado provincial, ejercida por el accionar de funcionarios y/o empleados públicos, valiéndose de su posición jerárquica, o de su función. Modificada/actualizada por: Decreto 2032 (2009), Ley 14.040 (2009) y Ley 15.118 (2019).
- Ley 14.893 (2020). [Link](#). Establece la licencia para mujeres víctimas de violencia destinada a todas las trabajadoras de la Administración Pública o sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria, de la provincia de Buenos Aires cualquiera sea el régimen estatutario al cual pertenezcan.
- Ley 14.656 (2014). [Link](#). Regula las condiciones laborales y negociaciones colectivas de las y los trabajadores municipales de la provincia de Buenos Aires y establece la licencia por violencia de género.
- Ley 14.407 (2014). [Link](#). Adhesión a la ley nacional 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Modificada/actualizada por: Ley 14.371 (2015). [Link](#)
- Ley 12.764 (2001). [Link](#). Establece que todo funcionario y/o empleado de la Provincia, tiene prohibido ejercer sobre otro las conductas que esta Ley tipifica como acoso sexual.

Catamarca:

- Ley 5576 (2019). [Link](#). Tiene por objeto regular las situaciones de violencia que se originan en los ámbitos de salud públicos y privados.
- Ley 5363 (2012). [Link](#). Adhiérase la Provincia de Catamarca, al Decreto Nacional N° 1.011/2010, en la parte pertinente a la Reglamentación del Artículo 16° inciso "a" de la Ley Nacional N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y

Erradicar la violencia contra las mujeres, en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales.

Chaco:

- Ley 2023 (2012) (antes Ley 7006). [Link](#). Tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral o en ocasión del trabajo, de aplicación en todo el territorio de la Provincia a todo tipo de relación laboral de derecho público, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente o transitorio del Sector Público Provincial.
- Ley 2772 (2018). Creación de un Protocolo de Prevención e Intervención ante situaciones de violencia laboral en la Administración Pública. [Link](#)
- Ley 6689 (2010). [Link](#). Adhesión de la Provincia del Chaco a los artículos 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 (inciso a) y sus apartados 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 e inciso b) y sus apartados 2, 3, 4, 6, 7, 8 y 10, y artículos 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39 y 40 de la Ley Nacional 26.485 de Protección Integral a las Mujeres.
- Ley 645-A (1990). [Link](#). Los agentes de planta permanente comprendidos en el ámbito de aplicación del Estatuto para el Empleado Público y los Directores, con excepción del personal contratado para lo cual los beneficios a otorgar deberán ser contemplados en el contrato a suscribir, tendrán derecho a las siguientes licencias y permisos: "(...) Por violencia de género y/o familiar". Modificada por Ley 3349-A (2021). [Link](#).

Chubut:

- Ley X-60 (2012) [Link](#). Tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar violencia en el ámbito laboral público en los tres Poderes del Estado Provincial y Entes Descentralizados y Autárquicos de la Provincia.
- Ley III-36 (2011). [Link](#). Adhesión de la Provincia del Chubut a la Ley Nacional N° 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley I 605 (2018). [Link](#). Creación de la "Licencia para Víctimas de Violencia de Género" destinada a todos los trabajadores y trabajadoras del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial, Entes Autárquicos, Descentralizados y Mixtos de la Provincia del Chubut, cualquiera sea el régimen estatutario al cual pertenezcan.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

- Ley 1225 (2003) [Link](#). Tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público. Modificada por Ley 4330 (2013). [Link](#).
- Ley 6083 (2018). [Link](#). Tiene como objeto la prevención, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral aplicable todo el Sector Público, comprensivo de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, las comunas, los organismos descentralizados, entidades autárquicas, organismos de la seguridad social, las empresas y sociedades del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta y todas aquellas otras organizaciones empresariales donde el Estado de la Ciudad tenga participación mayoritaria en el capital o en la formación de las decisiones societarias.
- Ley 4203 (2012). [Link](#). Adhesión a la Ley Nacional 26485 "de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales
- Ley 471 (2000). [Link](#). Regula las relaciones de empleo público de los trabajadores del Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de la Ciudad de Buenos Aires e incorpora una licencia por violencia de género (art. 16). Actualizado por: Ley 5666 y Ley 6017.

Corrientes

- Ley 5093 (2009). Adhesión de la provincia de Corrientes a la ley nacional 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- Constitución provincial (2007). En su artículo 28 establece que “ningún funcionario público debe ejercer violencia laboral sobre los empleados a su cargo o bajo su dependencia. La violación de este precepto constituye falta grave”.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/corrientes_constitucionreforma2007.pdf

Córdoba

- Resolución 99 (2017). [Link](#). Aprobación del Protocolo de actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la tramitación de denuncias de violencia laboral. De aplicación en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado.

- Ley 10.352 (2016). [Link](#). Adhiérese la Provincia de Córdoba a la Ley Nacional 26.485 de "Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales", con excepción del Capítulo II del Título III, Procedimientos.
- Boletín Oficial, Córdoba. 2021. [Link](#). Lineamientos para la prevención, orientación y acompañamiento ante situaciones de violencia y acoso laboral y/o de género en la administración pública provincial.
- Ley 10.318 (2015). [Link](#). Licencia por violencia de género para las y los trabajadores de la Administración Pública Provincial.

Entre Ríos

- Ley 9671 (2006). [Link](#). Tiene por objeto prevenir la Violencia Laboral y sancionar a los que ejerzan la misma sobre los trabajadores estatales o privados.
- Ley 10.571 (2018). [Link](#). Tiene por objeto promover y garantizar derechos en el ámbito laboral para las trabajadoras del sector público provincial y docentes dependientes del Consejo General de Educación de la Provincia que se encuentren en situación de violencia de género, a través de una Licencia laboral por violencia de género, destinada a todas las trabajadoras dependientes de la Administración Pública Provincial centralizada, descentralizada y entes autárquicos y docentes dependientes del Consejo General de Educación de la Provincia de Entre Ríos, que sean víctimas de violencia de género, en los términos del artículo 4° de la Ley Nacional N°26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Protocolo de Intervención Violencia Laboral. [Link](#). Desde el Ministerio de Trabajo se aborda esta temática en la Oficina del Programa Defender donde se tiene establecido un Protocolo de Intervención Violencia Laboral en caso de que ocurran actos de violencia en el ámbito laboral (Resolución 330/2012)
- Ley 10.058 (2011). [Link](#). Adhesión a ley nacional N° 26485 “De protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollan sus relaciones interpersonales”

Formosa

- Ley 1569 (2011). [Link](#). Adhiérase la provincia de Formosa a la Ley Nacional N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Jujuy

- Decreto 366-G (2020). [Link](#). Aprobación del Protocolo de actuación en casos de violencia de género en el ámbito de la administración pública provincial.
- Ley 6215 (2020). [Link](#). Establézcase la “Licencia por Violencia de Género” para las agentes dependientes de los ámbitos del Poder Ejecutivo Provincial, Entidades Autárquicas, Organismos Descentralizados, Empresas y Sociedades del Estado Provincial, Poder Legislativo, Poder Judicial, Tribunal de Cuentas, cualquiera sea el vínculo laboral o situación de revista.
- Ley 5738 (2012). [Link](#). Adhiérese la Provincia de Jujuy a la Ley Nacional N° 26.485, en el Capítulo II del Título III, referida a la Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el ámbito que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley 5349 (2003). [Link](#). Fue *vetada por el Poder Ejecutivo. Tenía por objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral y era de aplicación en el ámbito de los tres poderes del Estado Provincial, Municipal y Comisiones Municipales, entes autárquicos y descentralizados.*

La Pampa

- Ley 2550 (2010). [Link](#). Adhesión a la Ley Nacional 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones Interpersonales.
- Ley 3042 (2017). [Link](#). Créase la "licencia para víctimas de violencia de género" destinada a la protección de todas las trabajadoras pertenecientes al Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial, Entes Autárquicos y Descentralizados de la Provincia, cualquiera sea el régimen estatutario al cual pertenezcan, que se encuentren inmersas en una situación de violencia de género, entendiéndose por esta última la definida por el artículo 4° de la Ley 26485 y por "identidad de género" la definición contenida en el artículo 2° de la Ley 26743.

La Rioja

- Ley 8561 (2009). [Link](#). Adhesión en todos sus términos a la Ley Nacional 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Mendoza

- Ley 9263 (2020). [Link](#). Tiene por objeto prevenir, abordar, sancionar y erradicar la violencia laboral, y brindar protección a las personas trabajadoras, víctimas de la misma, a las personas denunciantes y/o testigos de los actos o conductas que la configuren. La aplicación se extiende al ámbito de toda la administración pública provincial y municipal, y a toda vinculación, relación o contrato laboral, desarrollado en el ámbito privado.
- Ley 8226 (2010). [Link](#). Adhiérase la Provincia de Mendoza a la Ley Nacional 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollan sus relaciones interpersonales.

Misiones

- Ley IX-11 (2019). [Link](#). Créase el Observatorio de Violencia Laboral, que tiene como finalidad, la formulación e implementación de políticas públicas y estrategias tendientes a la identificación y tratamiento integral de la problemática de violencia laboral; recopilación, registro, estudio, análisis y difusión de datos sobre casos de violencia en el ámbito laboral.
- Ley IV-68 (2016). [Link](#). Adhiérese la Provincia a la Ley Nacional N.º 26.485, Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, y a sus modificatorias Ley Nacional N.º 27.501 y Ley Nacional N.º 27.533, que como Anexos I, II y III respectivamente forman parte integrante de la presente Ley.
- *Ley 4148 (2005). Fue **derogada** por el Poder Ejecutivo en diciembre de 2005, 7 meses después de su sanción por la Legislatura provincial. [Link](#). Tenía por objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral, en el ámbito de los poderes del Estado provincial, organismos descentralizados, entidades autárquicas y organismos de la Constitución.*

Neuquén

- Ley 2786 (2011). [Link](#). Tiene como objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres tanto en el ámbito público como privado de la Provincia, a excepción de la violencia doméstica la cual se rige por lo establecido en la Ley 2212 (violencia familiar). Adopta la definición, tipos y modalidades de violencia previstos en la Ley nacional 26.485.
- Ley 3288 (2021). [Link](#). Se establece, en el ámbito de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, de los organismos de control y extrapoderes, entes autárquicos y entes descentralizados de la provincia, la licencia por violencia por motivos de género con goce de haberes, con el fin de garantizar la integridad física y psíquica de la víctima y su familia.

Río Negro

- Ley 604 (2016). [Link](#). Prohíbe en todo el territorio de la Provincia ejercer sobre otra persona las conductas que esta ley define como violencia y acoso laboral en el ámbito de los tres poderes del Estado provincial y entes autárquicos y descentralizados.
- Ley 4650 (2011). [Link](#). Adhiérese a la Ley Nacional N° 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley 5086 (2016). [Link](#). Se establece un Régimen de Licencia Especial con goce de haberes para agentes públicos del género femenino, que se desempeñan en el ámbito del sector público provincial (artículo 2° de la ley provincial 3186) y que sean víctimas de hechos de violencia de género.

Salta

- Ley 7888 (2015). [Link](#). Tiene por objeto establecer los principios, las garantías y el procedimiento de actuación judicial para la aplicación de la Ley Nacional 26.485, de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra las Mujeres y la Ley 7.403 de Protección de Víctimas de Violencia Familiar, en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Convenio Colectivo Sector Público (2005). [Link](#). Incorpora una política de erradicación de la violencia laboral.

San Juan

- Ley 985-K (2015). Prevención de la violencia laboral. [Link](#). Tiene por objeto prevenir la violencia laboral, brindando protección a los funcionarios o empleados víctimas de las mismas, los/as denunciante(s) o testigos de los actos o conductas sancionados por la presente Ley. Es de aplicación en el ámbito de toda la administración pública provincial central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas y sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado, comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo de la Provincia, así como a toda otra entidad u organismo del Estado Provincial, independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios.
- Ley 7939 (2008) de Prevención de la violencia laboral. [Link](#). Modificada por Ley 7.961 (2008). Modificatoria de la Ley 7939. [Link](#). Reglamentadas por Decreto 408 (2010). [Link](#).
- Ley 1854 (2018). [Link](#). Adhiérese la Provincia de San Juan a los Artículos 19 al 32 y 34 al 40, del Título III, del Capítulo II, de la Ley Nacional N° 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales.

San Luis

- Ley I-678 (2009). [Link](#). Ley provincial de acoso sexual laboral y violencia laboral. Tiene por objeto, prevenir, controlar, sancionar y erradicar las conductas humanas que se consideran como Acoso Sexual Laboral y Violencia Laboral en todas sus formas. Aplicable en toda la Administración Pública Provincial, sus estamentos y reparticiones y demás Poderes Públicos, cuyos Funcionarios, Jefes, Autoridades Superiores, compañeros de trabajo, subordinados y/o terceros vinculados directa o indirectamente con quien sufre los actos de violencia, incurran en conductas como abuso de poder, amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial entre otras, que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de empleados o dependientes, sean éstos de planta permanente, transitoria, contratados, de convenio, becarios, pasantes o cualquier otra modalidad existente. Modificada por Ley 1015 (2019). [Link](#)
- Ley I-0875 (2013). [Link](#). La Provincia de San Luis adhiere a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

"Convención de Belem do Pará", suscripta en el ámbito de la Organización de Estados Americanos el 9 de junio de 1994 y a la Ley Nacional N° 26.485 y su Decreto Reglamentario N° 1011/10.-

Santa Cruz

- Ley 3201 (2011). [Link](#). Adhesión a la Ley Nacional 26.485 por la cual se establece la Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Resolución 412 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2021). [Link](#). Aprobación del *Protocolo para la prevención y abordaje de la violencia laboral con perspectiva de género y diversidades* cuyo objetivo es establecer acciones tendientes a la desnaturalización, prevención, actuación y erradicación de la violencia laboral en contextos laborales de los sectores públicos y/o privados de la provincia.
- Ley 3669 (2019). [Link](#). La presente Ley es de orden público y tiene por objeto establecer la Licencia Especial por Situaciones de Violencia de Género de las trabajadoras del Poder Ejecutivo, Poder Judicial y Poder Legislativo de la provincia de Santa Cruz, cualquiera sea su relación laboral.

Santa Fe

- Ley 12.434 (2005). [Link](#). Tiene por objeto prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral, y brindar protección a los/las trabajadores víctimas de las mismas, los /las denunciantes y/o testigos de los actos que la configuren. Reglamentada por el Decreto 1040 (2007). [Link](#).
- Decreto 0008 (2019). [Link](#). Aprueba el “Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención frente a situaciones de Violencia de Género en el Ámbito Laboral”.
- Disposición 0013/16 SPEyTD (MTySS) Aprueba el “Protocolo de intervención de violencia laboral”.
- Resolución MTySS 42 (2015). [Link](#). Dispone la implementación de políticas públicas de intervención en materia de Violencia Laboral
- Ley 13.348 (2013). [Link](#). Adhesión a la Ley Nacional 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley 13.696 (2018). [Link](#). Creación de la “Licencia Laboral por Violencia de Género”. Modificada por Ley 13.846. [Link](#).

Santiago del Estero

- Ley 7031 (2011). [Link](#). Adhesión a la Ley Nacional 26.485 "Para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres" en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Tucumán

- Ley 7232 (2002). [Link](#). Ley de Violencia laboral en el empleo público en Tucumán. Tiene por objeto establecer un marco jurídico a fin de prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral. De aplicación en el ámbito de los tres Poderes del Estado Provincial, Municipios, Comunas, Entes Autárquicos y Descentralizados provinciales y municipales.
- Ley 8336 (2010). [Link](#). Adhiere la Provincia de Tucumán a la Ley Nacional 26485 "Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales". Modificada por Ley 9514 (2022) -[link](#)- y Ley 9377 (2021) - [link](#)-.
- Ley 9056 (2017). [Link](#). Incorpora la licencia por violencia de género al régimen de licencias del empleo público.

Tierra de Fuego

- Ley 1013 (2015). [Link](#). Adhesión a los artículos 19 al 32 y 34 al 40, del Título III, del Capítulo II, de la Ley nacional 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales.
- Ley 473 (1991). [Link](#). Creación del régimen de Licencia Especial a la mujer víctima de violencia de género, la que será de aplicación a las agentes de la Administración Pública provincial, entes autárquicos, organismos descentralizados, empresas del Estado, Poder Legislativo y Poder Judicial. Modificada por Ley 1104 (2016). [Link](#).

2. Un análisis de la normativa provincial sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, a la luz del C190 y la R206.

Características de acuerdo a las principales innovaciones del C190 y la R206										
Normativa provincial	Ley específica	Adhesión a Ley nacional 26.485	Licencia por violencia de género	Instrumento (protocolo, lineamientos, etc)	Sector	Definición de violencia y acoso	Sujetos comprendidos (a qué personas relacionadas al trabajo considera)	Ámbitos de aplicación (durante, en relación, como resultado del trabajo)	Incorpora violencia doméstica	Características distintivas
					<i>Público/ privado</i>	<i>Acotada/amplia</i>	<i>Acotados/amplios</i>	<i>Acotado/Amplio</i>	<i>Si/No</i>	
Provincia de Buenos Aires	x	x	x		Público	Ley 13.168. Amplia (incluye dimensión física, psicológica, sexual y económica) aunque con foco en relaciones de jerarquía	Ley 13.168. Acotada. Refiere a trabajadores/as en funciones.	Ley 13.168. Estrecho. Mientras no aclara la especificidad del ámbito cubierto, parece circunscribirse sólo al espacio físico de trabajo.	Sí	

Catamarca	x (sólo sector salud)	x (parcial)			Público y privado, pero restringido a sector salud	Ley 5576. Amplia	Ley 5576. Amplia. Refiere a "todo profesional y trabajador que preste servicio dentro del establecimiento sanitario"	Ley 5576. Más amplio de lo común en tanto considera aquellas "Que ocurran dentro del establecimiento de salud pública o privada, o en las inmediaciones del establecimiento relacionadas con un servicio de salud brindado al agresor o a sus familiares" e incluye a los medios tecnológicos y virtuales	No	Incorpora al sector privado (pero sólo para salud), incluye medios digitales y virtuales. Crea un Comité Interdisciplinario contra la Lucha de la violencia en el ámbito de la salud.
Chaco	x	x		x (protocolo)	Público	Ley 2023-A. Amplia (incluye dimensión física, psicológica, sexual y económica)	Ley 2023-A. Acotado. Sólo incorpora "al personal que presta servicios con carácter permanente o transitorio del Sector Público Provincia"	Ley 2023-A. Ambiguo. Habla de "violencia en el ámbito laboral o en ocasión del trabajo"	No	Crea una Oficina Interdisciplinaria para la Prevención y Tratamiento de la Violencia Laboral
Chubut	x	x	x		Público	Ley X N°60. Amplia pero sin dimensión económica (incluye dimensión física,	Ley X N°60. Acotado. Sólo considera al "trabajador dependiente de cualquiera de los tres Poderes del Estado Provincial y Entes Descentralizados y	Ley X N°60. Acotado. Mientras no aclara especificidad del ámbito cubierto, parece circunscribirse sólo al espacio físico de trabajo.	Sí	-

						psicológica, sexual)	Autárquicos" y hace foco en el personal jerárquico como perpetrador			
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	x	x	x		Público	Ley 1225. Amplia (incluye dimensión física, psicológica, sexual y económica)	Ley 1225. Amplio. Considera "personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado de cualquier organismo"	Ley 1225. Ambiguo. Menciona "en ocasión del ámbito o relación laboral"	Sí	Definición amplia de los sujetos comprendidos
Corrientes	Constitución provincial	x			Público	Constitución provincial. Sin definición	Constitución provincial. Acotado. Sólo aquella ejercida "sobre los empleados a su cargo o bajo su dependencia"	Constitución provincial. Acotado (sin definición)	No	Incorporado a nivel constitucional pero de manera acotada
Córdoba		x	x	x (protocolo; lineamientos)	Público (lineamientos) y Privado (protocolo)	Protocolo. Amplia pero sin dimensión económica (incluye dimensión física, psicológica, sexual) Lineamientos. Amplia (incluye dimensión física, psicológica,	Protocolo. Acotado (o indefinido). Habla de "a un trabajador o trabajadora". Lineamientos. Amplio. Habla de "personas que se desempeñan en el Poder Ejecutivo Provincial – cualquiera sea su régimen laboral o tipo de vinculación"	Protocolo. Acotado (o indefinido). Habla del "ámbito laboral". Lineamientos. Acotado. Menciona "dentro del ámbito de trabajo"	Si	Aborda tanto sector público como sector privado, aunque con instrumentos de "baja" jerarquía

						sexual y económica) y toda la definición de tipos y modalidades de violencia de género				
Entre Ríos	x	x	x	x (protocolo)	Público y privado	Ley 9671. Amplia (incluye dimensión física, psicológica, sexual y económica)	Ley 9671. Acotado/indefinido. Habla de "los trabajadores estatales o privados".	Ley 9671. Acotado (o indefinido). Habla de " ámbito laboral"	Si	Junto con Mendoza, únicas leyes provinciales que se dirigen al sector público y privado en simultáneo.
Formosa		x			<i>Lo definido por la Ley 26.485</i>	<i>Lo definido por la Ley 26.485</i>	<i>Lo definido por la Ley 26.485</i>	<i>Acotado. Lo definido por la Ley 26.485</i>	No	De las pocas provincias sin Ley y/o instrumento específico
Jujuy		x	x	x (protocolo)	Público	Protocolo. Sólo violencia de género (en sus diferentes tipos)	Protocolo. Acotado. Sólo mujeres	Acotado. Lo definido por la Ley 26.485	Si	Su protocolo hace foco en violencia de género en Adm Púb
La Pampa		x	x		<i>Lo definido por la Ley 26.485</i>	<i>Lo definido por la Ley 26.485</i>	<i>Lo definido por la Ley 26.486</i>	<i>Acotado. Lo definido por la Ley 26.485</i>	Si	
La Rioja		x			<i>Lo definido por la Ley 26.485</i>	<i>Lo definido por la Ley 26.485</i>	<i>Lo definido por la Ley 26.485</i>	<i>Acotado. Lo definido por la Ley 26.485</i>	No	De las pocas provincias sin Ley y/o instrumento específico

Mendoza	x	x	x		Ley 9263. Público y privado	Ley 9263. Amplia (incluye dimensión física, psicológica, sexual y económica)	Ambiguo. Habla de "personas trabajadoras"	Amplia. Habla de "ámbito laboral o en entornos o comunicaciones relacionadas con el trabajo"	Si	Junto con Entre Ríos, únicas leyes provinciales que se dirigen al sector público y privado en simultáneo. Incluye comunicaciones relacionadas con el trabajo!
Misiones	x (Observatorio)	x			Ley IX. No está definido	Ley IX. Amplia pero sin dimensión económica (incluye dimensión física, psicológica, sexual)	Acotado/indefinido. Habla de "un trabajador o trabajadora"	Acotado. Habla de "en el trabajo"	No	
Neuquén		x (adaptada)	x		<i>Lo definido por la Ley 26.485</i>	<i>Lo definido por la Ley 26.485</i>	<i>Lo definido por la Ley 26.485</i>	<i>Lo definido por la Ley 26.485</i>	Si	La Ley de adhesión a la 26.485 contiene un "aterizaje provincial" de la dimensión de violencia laboral contra las mujeres
Río Negro	x	x	x		Público	Amplia (incluye dimensión física, psicológica, sexual y económica), con un gran desglose del tipo de conductas	Amplio. Habla de "accionar de autoridades y/o agentes públicos o terceras personas vinculadas directa o indirectamente con ellos"	Acotado. Mientras no aclara especificidad del ámbito cubierto, parece circunscribirse sólo al espacio físico de trabajo.	Si	Incluye a terceros. Desarrollo muy exhaustivo del tipo de conductas penadas

						penadas				
Salta		x (con "baja da" propia)		x (conv enio colectivo sector público y Ley para sector educación)	Público	Indefinido en tanto la adhesión a la Ley 26.485 no afirma con claridad su adhesión a las definiciones de las modalidades de violencia contra las mujeres	Indefinido en tanto la adhesión a la Ley 26.485 no afirma con claridad su adhesión a las definiciones de las modalidades de violencia contra las mujeres	Indefinido en tanto la adhesión a la Ley 26.485 no afirma con claridad su adhesión a las definiciones de las modalidades de violencia contra las mujeres	No (proyecto con media sanción en Diputados)	
San Juan	x	x (parcial)			Público	Ley 985. Amplia pero sin dimensión económica (incluye dimensión física, psicológica, sexual)	Acotado. Habla de "funcionarios o empleados públicos."	Acotado. Refiere al "en el ámbito laboral"	No	Incluye medidas de prevención (capacitación)

San Luis	x	x			Público	Amplia (incluye dimensión física, psicológica, sexual y económica)	Amplio. Menciona "Funcionarios, Jefes, Autoridades Superiores, compañeros de trabajo, subordinados y/o terceros vinculados directa o indirectamente con quien sufre los actos de violencia (...) sean éstos de planta permanente, transitoria, contratados, de convenio, becarios, pasantes o cualquier otra modalidad existente"	Acotado. Mientras no aclara la especificidad del ámbito cubierto, parece circunscribirse sólo al espacio físico de trabajo.	No	Definición bien amplia de los sujetos (incluye pasantes, por ejemplo)
Santa Cruz		x	x	x (protocolo)	Público y privado	Protocolo. Amplia pero sin dimensión económica (incluye dimensión física, psicológica, sexual)	Muy amplia. Sostiene "cualquiera sea la condición laboral (...) (temporario, planta permanente, contratado, pasantía, actividades de formación laboral) (...) También se contempla a los terceros.."	Mirada amplia en los considerandos del Protocolo (definición del C190), pero luego no queda claro a qué ámbito de aplicación, se circunscribe	Si	Aborda sector público y privado y comprensión bien amplia de sujetos. Es bien interesante el rol de la Dirección de Igualdad de Oportunidades y Trato como coordinadora de la respuesta estatal donde se delega el organismo que debe intervenir según sector (MTEySS, MTEySS Nación, CIOT, Subsec de las Mujeres). Dispone la creación de un Observatorio

Santa Fe	x	x	x	x (2 protocolos)	Público (Ley) y privado (protocolos)	Ley provincial. Amplia pero sin dimensión económica (incluye dimensión física, psicológica, sexual)	Acotado. Habla de "trabajadores víctimas de las mismas, los /las denunciantes y/o testigos."	Acotado. Habla de "ámbito laboral"	Si	Contiene una multiplicidad de instrumentos (1 ley provincial, 2 protocolos, disposiciones ministeriales) que abordan la problemática y buscan ordenar la respuesta
Santiago del Estero		x			<i>Lo definido por la Ley 26.485</i>	<i>Lo definido por la Ley 26.485</i>	<i>Lo definido por la Ley 26.485</i>	<i>Acotado. Lo definido por la Ley 26.485</i>	No	De las pocas provincias sin Ley y/o instrumento específico
Tucumán	x	x	x		Público	Amplia (incluye dimensión física, psicológica, sexual y económica)	Acotado. Habla del "trabajador" aunque incluye a un "tercero vinculado" como posible victimario	Acotado. Mientras no aclara la especificidad del ámbito cubierto, parece circunscribirse sólo al espacio físico de trabajo.	Si	
Tierra del Fuego		x	x		<i>Lo definido por la Ley 26.485</i>	<i>Lo definido por la Ley 26.485</i>	<i>Lo definido por la Ley 26.485</i>	<i>Acotado. Lo definido por la Ley 26.485</i>	Si	
	14	24	14	7						
Referencias:										
3 o más instrumentos	12	PBA, Chaco, Chubut, CABA, Córdoba, Entre Ríos, Jujuy, Mendoza, Río Negro, Santa Cruz, Santa Fe, Tucumán								
2 instrumentos	9	Catamarca, Corrientes, La Pampa, Misiones, Neuquén Salta, San Juan, San Luis, Tierra del Fuego								
1 instrumento	3	Formosa, La Rioja y Santiago del Estero								

8. Bibliografía

- Cappelletti, B. y Marx, J. (2015). Diálogo social institucionalizado. OIT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_431830.pdf
- Capello, M., Giuliadori D., e Iglesias, L. (s. f.). Los determinantes del empleo público en las provincias argentinas.
http://jifp.eco.unc.edu.ar/images/TRABAJOS_52/36.Capello_Giuliadori_e_Iglesias.pdf
- Caponecchia C. y Wyatt A. (2011). *Preventing workplace bullying: An evidence-based guide for managers and employees*. Routledge.
<https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780203814802/preventing-workplace-bullying-carlo-caponecchia-anne-wyatt>
- Castellani, A. (2021). Situación y perspectivas de la aplicación del Convenio 190 en el sector público. Conversatorio sobre Aportes y Desafíos del Convenio 190 para actores del mundo laboral.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/situacion_y_perspectivas_de_la_aplicacion_del_convenio_190_en_el_sector_publico_vcompleta.pdf
- Chappel, D. y DiMartino, V. (2006). *Violence at work*. Tercera edición. OIT Ginebra.
——— (1998). *Violence at work*. Primera edición. OIT Ginebra.
- Cornejo, C. y otros (2015). Factores de Riesgo Psicosocial: Análisis de la Primera Encuesta Nacional De Trabajo, Empleo, Condiciones y Medioambiente Laboral. En E. Villar, Caputo, M., Aranda Coria, E., Gimenez, M. (comps.). *Hostigamiento Psicológico Laboral e Institucional en Iberoamérica: Estado del arte y experiencias de intervención*.
- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género [ELA] (2018). La violencia no es negocio.
<http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&codcontenido=2994&plcontamp=43&aplicacion=app187&cnl=15&opc=49>
- Eurofound (2013). *Physical and psychological violence at the workplace*. Luxemburgo, Publications Office of the European Union.
- Fundar (2022). Manual de transversalización de la perspectiva de género
<https://www.fund.ar/publicacion/manual-transversalizacion-perspectiva-genero/>
- Giga, S. I. y otros (2008) The Cost of Workplace Bullying.
https://www.researchgate.net/profile/Sabir_Giga/publication/260246863_The_Costs_of

[_Workplace_Bullying/links/0deec5315febb10c82000000+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=chh](https://www.inec.gov.ar/workplace_bullying/links/0deec5315febb10c82000000+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=chh)

González, V. (2017). Legislación argentina sobre violencia laboral en organismos estatales.

Instituto Nacional de las Mujeres [INAM] (2018). Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informeviolencialaboralbianual2017-18.pdf>

Iniciativa Spotlight y ELA (2021). 1000 experiencias. Abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina

<https://sinviolenciasdegenero.ar/produccion/sistematizacion-de-experiencias-de-prevencion-y-abordaje-de-la-violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-del-trabajo/>

Iniciativa Spotlight y Asociación de Especialistas en Relaciones Laborales Exbecarios de la Universidad de Bolonia, Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín y de la Universidad de Castilla La Mancha (Sección Argentina) (2021). De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en Argentina. Spotlight.

https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_820291/lang--es/index.htm

Jefatura de Gabinete de Ministros (2021). *Memorias del Estado de la Nación 2021*.

<https://www.argentina.gob.ar/jefatura/relaciones-parlamentarias/memoria-de-la-nacion>

——— (2020). *Memorias del Estado de la Nación 2020*.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/memoria_detallada_del_estado_de_la_nacion_2020_2.pdf

Llanos, F. (2012). La violencia y agresión en el trabajo. *Violencia laboral en la normativa vigente y rasgos distintivos del enfoque de agresiones nocivas en el lugar de trabajo*.

Maffia D. y Bodna, P. (s. f.). Violencia laboral en organizaciones públicas. En Velasquez, S. (2017) et. al. *Prevención de la violencia laboral*.

<https://docplayer.es/85092192-Prevencion-de-la-violencia-laboral.html>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social [MTEySS] (2022). Violencia y acoso en el mundo del trabajo en el marco de la ratificación del convenio N° 190. Aportes desde la negociación colectiva.

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-violencia-laboral-informe-2022-aportes-negociacion-colectiva.pdf>

- (2021). Balance De Gestión 2020-2021.
<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-balance-2020-2021-inclusion-en-el-mundo-laboral.pdf>
- (s. f.) MTEySS, Informes sobre violencia laboral.
<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/estudios#3>
- (s. f.). Trabajo digno, sin violencia laboral. En defensa de los derechos y la salud de las personas que trabajan.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/100120_violencialaboral.pdf
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades [MMGyD] (s. f.). Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022.
https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero
- (2021). Balance de gestión.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/12/informe_de_gestion_mmgyd_2021.pdf
- Observatorio del Derecho Social de la CTA-A (2021). Negociación colectiva y género: ¿qué se regula sobre género, violencia y acoso laboral en convenios colectivos de trabajo?
<https://ctaa.org.ar/wp-content/uploads/2021/05/8M-2021-NC-en-materia-de-genero-y-violencia-laboral.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] y ELA (2022). *Estudio cualitativo sobre la violencia y el acoso en el sector del trabajo doméstico*. Mimeo.
- (2021). La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206.
https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_830029/lang-es/index.htm
- , Universidad Nacional de Avellaneda [UNDAV] y la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral [RNIVL] (2021). *Trabajar sin violencias. Aportes del sector sindical*. Iniciativa Spotlight.
https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_839892/lang--es/index.htm
- (2021). Diagnóstico sobre la violencia y el acoso en el sector salud.
https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_825047/lang--es/index.htm
- (2021). Diagnóstico sobre la violencia y el acoso en el sector de la energía eléctrica. Spotlight.
https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_825049/lang--es/index.htm

- (2019). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- (2019). Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
- (2016). Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.
- y MTEySS (2013). La negociación colectiva en el sector público. Oficina de País de OIT.
- (2013). Las estadísticas sobre la violencia relacionada con el trabajo, documento de sala 7 distribuido en la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 2-11 de octubre de 2013).
- (2012). Dar un rostro humano a la globalización, Estudio General sobre los convenios fundamentales.
- Rayner, C. y otros (2001). *Workplace Bullying: What we know, who is to blame and what can we do?* CRC Press.
- Sosa, F y ELA (s. f.). Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Una aproximación a la evolución y vigencia del concepto de violencia laboral por razones de género en Argentina. *Mimeo*.
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social [SRT-MTEySS] (2019). Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad [ECETSS] 2018.
- (2020). La violencia en el trabajo: un acercamiento al problema desde la Encuesta de Salud y Trabajo de Argentina.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/violencia_laboral_281220.pdf
- Wlosko, M. y Ros, C. (2019). Aportes de la Psicodinámica del Trabajo al análisis de la violencia laboral: análisis del caso de enfermería. El Trabajo: entre el placer y el sufrimiento. Aportes desde la Psicodinámica Del Trabajo
http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar/download/MON/Wlosko_M_y_Ros_C_Trabajo_2019.pdf