

**OBSERVATORIO
DE GÉNERO
EN LA JUSTICIA**



www.editorial.jusbaire.gob.ar
editorial@jusbaire.gob.ar
fb: /editorialjusbaire
Av. Julio A. Roca 534 [C1067ABN]
+5411 4011-1320



Sello
**Buen
Diseño**
argentino

Fichas de género 3 / María Paula Bodnar. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Jusbaire, 2023.
32 p. ; 21 x 15 cm.

ISBN 978-987-768-328-8

1. Derecho Administrativo . I. Título.
CDD 342.008

© Editorial Jusbaire, 2023

Hecho el depósito previsto según Ley N° 11723

Declarada de interés por la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
Res. Nro. 543-2018

Consejo Editorial

Presidenta:

Ana Salvatelli

Miembros:

Francisco Quintana

María Julia Correa

Karina Leguizamón

Marcelo Pablo Vázquez

Marcelo López Alfonsín

Alejandra García

Editorial Jusbaire

Coordinación General: Alejandra García

Coordinación de Contenidos: Débora Tatiana Marhaba Mezzabotta

Edición: María del Carmen Calvo

Corrección: Mariana Palomino y Julieta Richiello

Coordinación de Arte y Diseño: Mariana Pittaluga

Diseño: Carla Famá



Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires
Consejo de la Magistratura

Autoridades

Presidente

Francisco Quintana

Vicepresidenta 1ª

María Julia Correa

Vicepresidenta 2ª

Karina Leguizamón

Consejeros



Rodolfo Ariza Clerici

Alberto Biglieri

Javier Concepción

Jorge Rizzo

Ana Salvatelli

Fabiana Haydeé Schafrik

Secretaria de Administración General y Presupuesto

Clara Valdez

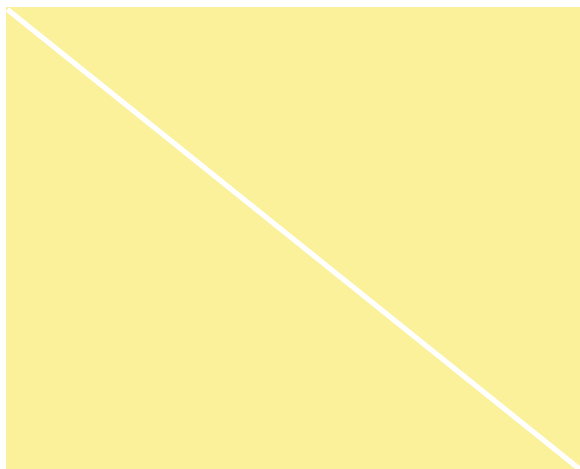


PRESENTACIÓN

Desde su creación en 2012, el **Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires** desarrolla diferentes iniciativas y estrategias de trabajo orientadas a promover la incorporación de la perspectiva de género dentro de la administración de justicia; la capacitación, la investigación, la elaboración de publicaciones temáticas y la consultoría técnica son las líneas de trabajo privilegiadas para lograr este objetivo.

Los documentos que compilamos en esta publicación surgieron a partir de las principales consultas que hemos recibido en estos años de trabajo: ¿cómo reconocer y nominar las violencias que sufren las mujeres en el ámbito de las relaciones de pareja?, ¿cómo abordar la violencia laboral con perspectiva de género?, ¿cómo podemos contribuir al mejoramiento de las condiciones de acceso a la justicia por parte de las personas que se identifican con un género distinto al asignado al nacer?, ¿cómo revisar los registros de sexo/género de un modo no binario?

El trabajo sobre estos y otros interrogantes similares dio lugar a una serie de materiales que elaboramos con el fin de aportar conceptos claves y recursos sencillos que faciliten la labor cotidiana de quienes son operadores de la justicia.



- A operadoras y operadores de la justicia de la Ciudad de Buenos Aires que busquen iniciarse en temáticas de género; también a quienes se desempeñan en otros ámbitos judiciales o en otros organismos públicos.

¿A QUIÉNES ESTÁN DIRIGIDAS?

- Transferir conocimientos e instrumentos prácticos para encarar situaciones en las que se ponen de manifiesto desigualdades estructurales entre los géneros.
- Difundir estándares internacionales, conceptos básicos y fuentes confiables para consultar datos vinculados a la temática de género.

¿PARA QUÉ SIRVEN ESTAS FICHAS?

- En módulos temáticos que ofrecen definiciones conceptuales y operativas, información relevante, itinerarios para la intervención y recursos para la consulta.

¿CÓMO SE ORGANIZAN?

ALGUNOS CONCEPTOS INTRODUCTORIOS

VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

“... la expresión ‘violencia y acoso’ en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género...” (OIT, Convenio 190, art. 1, 1. a).

VIOLENCIA Y ACOSO

“... la expresión ‘violencia y acoso por razón de género’ designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (OIT, Convenio 190, art. 1, 1. b).

VIOLENCIA Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO



FICHA 3
VIOLENCIA Y ACOSO
EN EL EMPLEO PÚBLICO



ESTE MÓDULO FUE ELABORADO PARA:

- Presentar un conjunto de estrategias e instrumentos aplicados en el ámbito del empleo público para abordar la violencia y el acoso laboral con mirada de género.
- Reflexionar sobre una serie de casos paradigmáticos que ilustran buenas prácticas actuales en el empleo estatal y dan cuenta de las posibilidades de formular y ejecutar acciones concretas con sensibilidad de género para mejorar la probabilidad de incidir exitosamente en la protección de los derechos elementales en juego.
- Inspirar a quienes implementan políticas públicas en su trabajo cotidiano y servir de estímulo para la asunción de papeles comprometidos y despojados de sesgos.¹

1. Este material fue elaborado a partir de los hallazgos del Plan de investigación sobre experiencias de intervención para el tratamiento de la violencia laboral con perspectiva de género, implementado junto con la Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el marco del Convenio de Colaboración específico suscripto con el Consejo de la Magistratura de la CABA, Anexo Resolución CM N° 55/2015.

La preocupación por la salud y el bienestar de quienes trabajan en el Estado es una tendencia presente en las reformas normativas efectuadas en las administraciones públicas iberoamericanas durante la última década. Estas incluyen un conjunto de principios destinados a regir las relaciones laborales y a promover un entorno laboral digno, saludable y seguro. El trabajo en estas condiciones abarca derechos fundamentales que incluyen la eliminación de la discriminación contra las personas trabajadoras en situación de riesgo aumentado de violencia y discriminación por causas de género. La prevención y tratamiento de la violencia y el acoso son cuestiones de derechos humanos y, como tales, merecen atención a través de políticas públicas específicas y mediante acciones relativas a la seguridad y salud, a la igualdad y no discriminación.

También recae bajo la responsabilidad estatal ofrecer orientaciones, recursos, formación u otras herramientas a fin de que actores no estatales -por ejemplo: sindicatos, agrupaciones profesionales- asuman obligaciones claramente definidas para luchar contra la violencia en el mundo del trabajo.

La realización de estos derechos exige acciones positivas que se despliegan en distintos niveles, y el diseño de los instrumentos de política aplicables en cada uno de ellos y la selección de las estrategias y recursos que se movilizarán debe contemplar las dimensiones de género de manera transversal.

MÁS INFORMACIÓN

• El informe “Configuraciones en el empleo público local: Informe de Trabajo Defensoría del Pueblo CABA” sistematiza las expresiones de violencia relevadas en el empleo público local a partir de las denuncias tramitadas por la Defensoría del Pueblo de la CABA.

• El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CELAD) ha reunido los documentos consensuados por los Estados iberoamericanos que sintetizan nuevas tendencias en gestión pública: Código Iberoamericano de Buen Gobierno, Carta Iberoamericana de la Función Pública, Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública y Cartas Iberoamericanas de Gobierno Electrónico, de la Participación Ciudadana y de innovación de la gestión pública, y la Declaración de Alcalá de Henares sobre igualdad de género en las administraciones públicas.

<https://www.defensoria.org.ar/wp-content/uploads/2014/08/violenciaLaboral.pdf>

<https://clad.org/declaraciones-y-consensos/>

<https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Declaracion-AlcalaHenares-ES-10-2019.pdf>

<https://clad.org/wp-content/uploads/2020/10/Carta-Iberoamericana-Innovacion-10-2020.pdf>

DEFINICIONES CONCEPTUALES: VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO, EL CONVENIO 190 OIT

Los términos “violencia” y “acoso laboral” describen un proceso degenerativo que se configura mediante comportamientos hostiles ejecutados en forma sistemática y continuada por una o varias personas trabajadoras, que puede terminar con la marginación o exclusión del ámbito laboral.²

En el informe *Violence at Work* se reproduce una conceptualización de la “violencia laboral” que comprende toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de la conducta razonable, por el cual una persona resulta atacada, amenazada, dañada o injuriada en el curso o como resultado directo de su trabajo.³

2. Ramaci, Tiziana, “Los riesgos psicosociales”, en Martínez Torvisco, J. y La Rocca, G. (coords.), *En torno al riesgo. Contribuciones de diferentes disciplinas y perspectivas de análisis*, Tenerife, Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural, Pasos edita N° 19, 2018.

3. Chappell, Duncan; Di Martino, Vittorio, *Violence at Work*, International Labour Organization, Ginebra, 2006.

“Con miradas de género: repensando las respuestas institucionales frente a la violencia y el acoso laboral repasa los antecedentes del Convenio 190”, en *Observatorio de Género en la Justicia*, N° 16, noviembre 2018. Disponible en: <https://consejo.jusbaires.gov.ar/institucional/organigrama/observatorio-de-genero-en-la-justicia/publicaciones/?doc=B2F65B2F24AEB2EEA4707AEA168AD051>

Más recientemente se acuñó la fórmula **violencia y acoso en el mundo del trabajo** para designar “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”.⁴

Desde el comienzo del debate en torno a la sanción del Convenio 190 se promovió el enfoque *inclusivo e integrado*, que tiene “en cuenta las consideraciones de género” para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esta propuesta está fundamentada en la protección efectiva de la salud y seguridad en el ámbito de trabajo y en la promoción de la igualdad.

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SEÑALA EN DISTINTOS INFORMES QUE ES RESPONSABILIDAD DE LOS ESTADOS ADOPTAR POLÍTICAS PÚBLICAS ESPECÍFICAS E INTERVENCIONES RELATIVAS A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Y A ARBITRAR HERRAMIENTAS DIRIGIDAS A ACTORES NO ESTATALES CON EL FIN DE QUE ASUMAN OBLIGACIONES CLARAMENTE DEFINIDAS EN TORNO A LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA.⁵

El Convenio 190 reconoce un núcleo de principios y derechos fundamentales cuya realización exige acciones positivas por parte de los Estados, que deberán ofrecer respuestas sensibles frente a la violencia laboral. No se trata de diseñar más medidas de protección, sino de promover soluciones que capten la diversidad de situaciones sobre las cuales se debe intervenir, reconociendo la intersección de factores de riesgo y discriminación que individualmente o en forma combinada incrementan la exposición a la violencia y acoso laboral –por ejemplo: género, orientación sexual, raza, condición de migrante, entre otros–.

4. Organización Internacional del Trabajo - OIT, Convenio 190, art. 1 a.
5. OIT, Informes 2016, 2017, 2019.

NIVELES DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO Y ACCIONES RECOMENDADAS

PREVENCIÓN PRIMARIA

Conjunto de herramientas y estrategias que se anticipan a la ocurrencia de hechos violentos.

Sensibilización, entrenamiento y capacitación: Bajo formatos generales dirigidos (oferta destinada al plantel) y específicos.

Políticas explícitas antiviolencia: Las organizaciones adoptan declaraciones formales que deben ser acompañadas por acciones institucionales y medidas orientadas a promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, la formación específica del personal y la detección y gestión de factores de riesgo.

Evaluación de riesgos: Consiste en identificar y valorar los riesgos laborales en cada entorno; puede incluir la revisión de datos estadísticos, el relevamiento de tareas o áreas de trabajo con mayor exposición al riesgo de violencia y, en general, el análisis de los factores de riesgo psicosocial.

Articulación con los subsistemas de ingreso y progreso en la carrera: Implica la adecuación de los procesos de ingreso y evaluación del desempeño del personal en línea con los objetivos de prevenir situaciones de violencia laboral -por ejemplo: la capacitación del personal en habilidades de comunicación y resolución de conflictos-.

Acciones de comunicación: Exige establecer canales de reporte accesibles, sensibles, seguros y confidenciales. La comunicación supone también la apertura de instancias de participación del colectivo laboral en la identificación y gestión de riesgos de violencia laboral.

Políticas generales de bienestar y promoción de un ambiente laboral saludable: Las políticas y acciones específicas de abordaje de la violencia laboral se coordinan con otras políticas y prácticas laborales que buscan establecer un ambiente de trabajo saludable y respetuoso -por ejemplo: medidas como la promoción de la igualdad de género y la diversidad y de uso del tiempo (flexibilización de regímenes de presencialidad o adaptación de horarios de acuerdo a necesidades de cuidado, entre otras)-.

**ACCIONES
RECO-
MENDADAS**

PREVENCIÓN SECUNDARIA

Intervenciones que se dirigen a dar respuesta inmediata frente a incidentes de violencia ya configurados mediante vías de reporte, registro, atención a la víctima, vías de investigación, sanción y reparación.

ACCIONES RECOMENDADAS

Sistema de alerta temprana: Permite la identificación de riesgos o situaciones de violencia laboral configuradas y la adopción inmediata de medidas dirigidas a restablecer el bienestar del personal. Puede incluir la detección de fuentes de violencia externas a la organización (por ejemplo: justiciables, en el caso del sistema de justicia), el establecimiento de un mecanismo de notificación especial, y/o un sistema de reporte anticipado a la vía formal con garantías adecuadas de confidencialidad.

Protocolos de respuesta inmediata: Son instrumentos que regulan la gestión para prevenir y evitar la violencia laboral, y así asegurar la protección de las personas usuarias del protocolo y la distribución de responsabilidades concretas de cada una de las unidades intervinientes. Se incluyen medidas como la formación en técnicas de desescalada de conflictos y seguridad, la designación de equipos de respuesta de emergencia y la coordinación entre dispositivos organizacionales.

Servicio de contención, apoyo y atención: Se ofrece a través de las unidades de primera parada o referentes de confianza y busca restablecer el bienestar de las personas y/o equipos de trabajo. Puede incluir el acceso a atención médica, psicológica, asesoramiento legal y apoyo para impulsar denuncias formales o activar otro tipo de reacción organizacional.

Reporte, investigación y tratamiento de las quejas/denuncias: Exige la disponibilidad de canales, la investigación oportuna y la adopción de un plan de acción en respuesta para abordar integralmente las probables causas relevadas y prevenir la repetición. Esto puede implicar la revisión de políticas en uso o procedimientos y deberá articularse con otras respuestas organizacionales -por ejemplo: la disciplinaria-.



PREVENCIÓN TERCIARIA

Herramientas para el desarrollo de procesos de largo plazo como rehabilitación, reintegración y otras medidas para reducir los impactos negativos asociados a la violencia laboral a nivel individual y grupal.

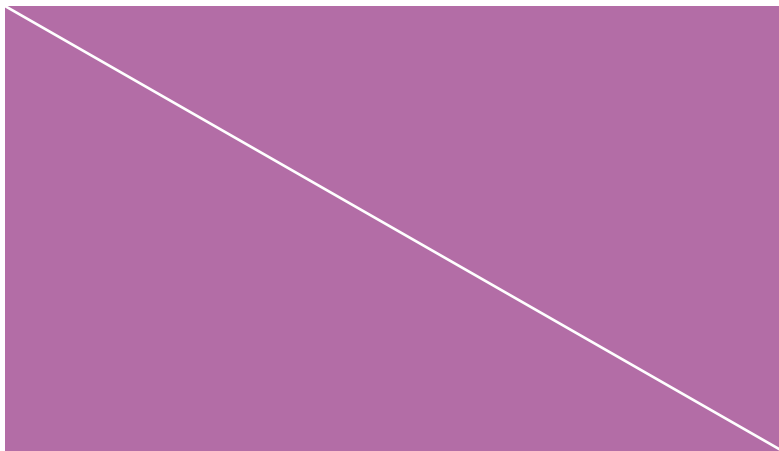
Evaluación: La evaluación de las intervenciones es una condición de la efectividad de las medidas de prevención secundaria.

Medidas de contención y acompañamiento: Pueden incluir el acceso a atención médica o psicológica, disponibilidad de patrocinio/asesoramiento legal, consejería y apoyo de las trayectorias.

Rehabilitación y reintegración laboral: Comprende las medidas dirigidas a colaborar con los procesos de recuperación y reinserción laboral. Puede incluir el acceso a servicios de rehabilitación física y psicológica, y la aplicación de medidas de adaptación laboral.

Sensibilización y formación: Como acciones terciarias implementadas luego de la denuncia.

ACCIONES RECO- MENDADAS



¿CÓMO NOS POSICIONAMOS?

No todas las personas percibimos el maltrato laboral del mismo modo, ni somos afectadas por igual. Por eso, en cada situación concreta debe prestarse atención a los factores de riesgo y discriminación que se conjugan.

○ “La manifestación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo suele reflejar la violencia en el conjunto de la sociedad y, para prevenir y afrontar estas conductas, es necesario comprender las situaciones en las que se encuentran los propios trabajadores, y el modo en que esto puede aumentar el riesgo de que se produzcan”.⁶

○

6. OIT, “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Informe V (1)”. Quinto punto del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión, p. 32. ILC.107/V/1 Oficina Internacional del Trabajo, 2017, Ginebra. Disponible en: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

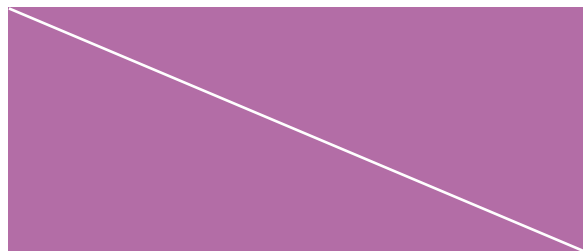
Durante la última década se desarrolló un marco emergente para teorizar la violencia laboral que sugiere construir una **definición expandida** y cambia el foco del modelo explicativo individual al de *proceso*.⁷ La noción de *continuo* explica los modos en que distintas formas de violencia se relacionan,⁸ para superar las limitaciones de las *definiciones personalizadas* que desdibujan la naturaleza institucional.

Los ámbitos de trabajo no pueden analizarse aisladamente del contexto social y debe considerarse a las estructuras sociales como componentes esenciales de los procesos de violencia.⁹

Todas las organizaciones (públicas y privadas) despliegan procesos que reproducen o consolidan inequidades de género y desequilibrios en las relaciones de poder –siempre subyacentes a la violencia y el acoso laboral–.

La mirada de género traspasa las regulaciones formales y prácticas organizacionales visibles y así permite adentrarnos en las desigualdades en torno a la distribución de funciones y en las relaciones de poder/subordinación más ocultas.

Para aproximarnos a la violencia y al acoso laboral es necesario reconocer los tipos y modalidades de violencias a las que están excesivamente expuestas las personas en situaciones desaventajadas por causas de género.



7. Bodnar, María Paula, Tesis "Prevención y tratamiento de la violencia laboral en el empleo público: Gestión del programa de prevención de la violencia laboral del Consejo de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires", Maestría en análisis y gestión organizacional, Buenos Aires, Facultad de Humanidades, Universidad de Belgrano, 2023.

8. Berlingieri, Adriana, "Workplace Bullying: exploring an emerging framework", en *Work Employment and Society*, vol. 29 N° 2, 2015, pp. 342-353.

9. Bodnar, María Paula, *op. cit.*

- Sectores con mayor prevalencia de violencia laboral (por ejemplo: inexistencia de sistemas de reporte específicos, limitaciones en la disponibilidad de datos).
- Sobreexposición a determinados tipos de violencia (por ejemplo: acoso sexual, microviolencias).
- Intersección de factores de riesgo y discriminación (por ejemplo: género, edad, raza, discapacidad, condición social).
- Aspectos organizacionales, normalización de la violencia/cultura “tolerante” (por ejemplo: fuerzas armadas, de seguridad), formas flexibles de contratación, condiciones físicas del ambiente de trabajo, que interactúan con factores externos (por ejemplo: factores próximos y distantes).¹⁰

10. OIT, Informe “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, capítulo 2. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf
Lippel, Katherine, “Addressing Occupational Violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens”, *Working Paper*, N° 5, Ginebra, International Labour Office, 2016. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/310795324_Addressig_Occupational_Violence_An_overview_of_conceptual_and_policy_considerations_viewed_through_a_gender_lens

Los diferentes efectos de la exposición a la violencia laboral generan consecuencias físicas, emocionales y sociales. Es necesario tener en cuenta la caracterización del sector ocupacional analizando su composición y examinar los factores organizacionales que probablemente motiven o aumenten el peligro de exposición a la violencia ocupacional. También son relevantes las interacciones con otros riesgos psicosociales que pueden funcionar como precursores de la violencia o el acoso laboral; por ejemplo, la sujeción a modalidades de contratación no formales y la naturalización de los tratos violentos a través de la cultura organizacional.

Una estrategia que viene replicándose entre las organizaciones públicas consiste en adoptar protocolos o regulaciones formales específicas frente a las violencias en los entornos de trabajo. Aunque estos procesos regulatorios expresan posturas de rechazo ante el flagelo de la violencia, pueden tener por impacto indeseado el reforzamiento de los roles tradicionales o afectar la situación de quienes se encuentran en riesgo incrementado de sufrir violencia o acoso por causas de género.

Para valorar estas políticas internas proponemos una serie de preguntas básicas que permitan esclarecer si:

¿EL DISEÑO TIENE EN CUENTA LOS DIFERENTES ROLES Y RESPONSABILIDADES QUE SE LES ASIGNAN A MUJERES, VARONES Y PERSONAS LGTBIQ+, Y LAS DIFERENTES POSIBILIDADES DE ACCESO A LOS RECURSOS Y DE CONTROL SOBRE ESTOS?

¿SE CONTEMPLARON LAS DIFERENCIAS POR CAUSAS DE GÉNERO EN EL ACCESO A LAS DISTINTAS FUENTES DE PODER Y A LA TOMA DE DECISIONES EN LA ORGANIZACIÓN?

¿LAS MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DESAFÍAN LAS RELACIONES SOCIALES Y DE GÉNERO DOMINANTES, O -POR EL CONTRARIO- REPRODUCEN Y VALIDAN LAS NORMAS Y CONSTRUCCIONES SOCIALES EN TORNO A LOS GÉNEROS?

¿SE PREVEN LOS DIVERSOS IMPACTOS SOBRE VARONES, MUJERES, PERSONAS LGTBIQ+, Y RESPECTO DE GRUPOS ESPECÍFICOS DE PERSONAS EN SITUACIONES DESAVENTAJADAS POR ALGUNA CAUSA?

¿SE ASEGURÓ QUE LOS COMPONENTES DE LA INTERVENCIÓN PROYECTADA NO PERJUDIQUEN LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS EN RIESGO AUMENTADO DE SUFRIR VIOLENCIA O ACOSO LABORAL POR CAUSAS DE GÉNERO?

¿ENTRE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS PARA EL MONITOREO DE LA INTERVENCIÓN SE INCLUYERON INDICADORES DE GÉNERO?

MÁS INFORMACIÓN

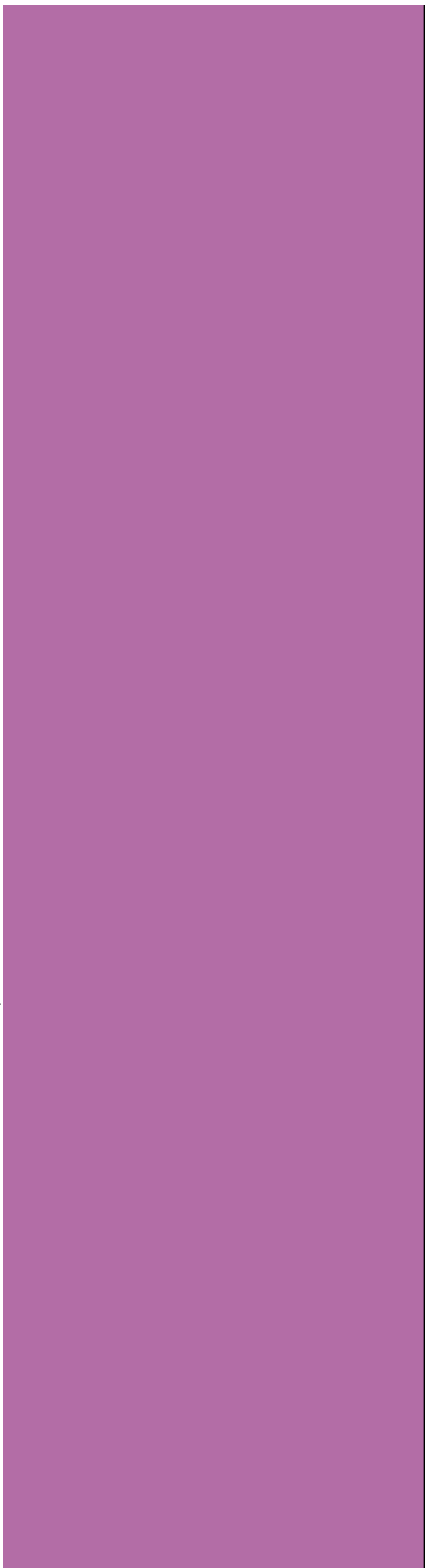
La Ley N° 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires regula la violencia laboral en las relaciones de empleo público local y adopta una definición “paraguas” basada en el reconocimiento de los derechos al trato digno, igualdad e integridad. En el artículo 1 bis establece: “Se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social”. Disponible en: <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/51612#:~:text=La%20presente%20Ley%20tiene%20por,Ciudad%20Aut%C3%B3noma%20de%20Buenos%20Aires>

En la Ciudad de Buenos Aires, la Ley N° 6083 aplicable al personal de los órganos ejecutivo, legislativo y judicial locales tiene por objetivos la prevención, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral. Para ello prevé

la adopción de *Protocolos de Actuación para la Prevención, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género* (o la adecuación de los preexistentes) sobre la base de una serie de lineamientos -que incluyen fortalecer y garantizar los derechos de las mujeres y personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ a una vida libre de violencias de género en el ámbito laboral-. Disponible en: <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/447154>

El informe “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo” es uno de los documentos preparatorios de la Conferencia Internacional del Trabajo que aborda en su capítulo 2 los factores de riesgo y sobreexposición. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

Acerca de la prevención y el tratamiento de la violencia y el acoso con perspectiva de género en las organizaciones públicas, se puede consultar Maffía, Diana y Bodnar, María Paula, “Prevención y tratamiento de la violencia y el acoso con perspectiva de género en las organizaciones públicas: Desafíos para gestionar el cambio en entornos de trabajo estatales”, 2021. Disponible en: <https://defensoria.org.ar/rec/diana-maffia-y-paula-bodnar-prevencion-y-tratamiento-de-la-violencia-y-el-acoso-con-perspectiva-de-genero-en-las-organizaciones-publicas-desafios-para-gestionar-el-cambio-en-entornos-de-trabajo-est/>



¿QUÉ DIMENSIONES CONTEMPLAMOS?

La garantía del derecho al trabajo libre de violencia y acoso implica la disponibilidad de mecanismos de reporte, denuncia y resolución de conflictos, así como el acceso a vías de reparación seguras y eficaces. Las respuestas estatales que se generen deben contemplar:

1. La articulación de soluciones frente a **formas específicas de violencia basadas en causas de sexo y género** (por ejemplo: el acoso por maternidad o las violencias y acoso homofóbicos o transfóbicos).
2. La conceptualización de la violencia laboral como un continuo, que contempla las **vinculaciones entre modalidades y tipos**; por ejemplo, las interrelaciones entre violencia doméstica y laboral en tres dimensiones: en la habilidad para mantener el puesto de trabajo; en el tratamiento de casos que involucran a personas que trabajan en un mismo lugar, y en la adopción de medidas positivas a cargo de la parte empleadora.
3. El análisis de las características de cada sector ocupacional y de los factores organizacionales que pueden aumentar el riesgo de exposición a la violencia y el acoso.
4. La adecuación de los procedimientos administrativos y judiciales para articular con servicios orientados efectivamente a la satisfacción de los derechos, para potenciar los diálogos interinstitucionales e innovar los mecanismos que facilitan el acceso a justicia.
5. La coordinación de los niveles de prevención y neutralización de los riesgos de exclusión y revictimización. Uno de los retos que atraviesan las organizaciones públicas que optan por la “protocolización” consiste en evitar que las medidas tengan por impacto limitaciones o exclusiones en el ejercicio de los derechos por parte de las mujeres, personas LGTBIQ+ y otras personas en situaciones de riesgo aumentado de sufrir violencia o acoso por causas de género.

6. Valorar integralmente los devastadores efectos individuales de la violencia laboral (físicos, psíquicos y sociales) para poder articular formas de reparación idóneas y mecanismos de seguimiento, acompañamiento y reinserción de las personas afectadas.

EN DERECHO COMPARADO SE REGISTRAN EJEMPLOS DE INTERVENCIONES SENSIBLES QUE OBLIGAN A LA PARTE EMPLEADORA A APLICAR MEDIDAS ORGANIZACIONALES DE PROTECCIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR.

EN EL DERECHO LOCAL SE HAN PROMOVIDO RECIENTES REFORMAS DE LAS REGULACIONES DEL EMPLEO ESTATAL PARA INCLUIR LICENCIAS ESPECIALES POR VIOLENCIA DE GÉNERO.

Sobre la articulación de soluciones frente a formas específicas de violencia basadas en causas de sexo y género; por ejemplo, el acoso por maternidad o las violencias y acoso homofóbicos o transfóbicos: OIT, “La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: resultados del proyecto PRIDE de la OIT”, 2015. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf; OIT, “Las mujeres en el trabajo”, *Tendencias*, Ginebra, 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

Acerca de la conceptualización de la violencia laboral como un continuo, que contempla las vinculaciones entre modalidades y tipos: OIT, “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, 2017. Disponible en: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

MÁS
INFORMACIÓN

REPERTORIO DE BUENAS PRÁCTICAS

CONSTRUCCIÓN DE ESPACIOS SENSIBLES Y RECEPTIVOS. ¿QUÉ HACER ANTE UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA O ACOSO?

BAJO EL PRISMA DE GÉNERO ATENDEMOS AL CONJUNTO DE CIRCUNSTANCIAS QUE INDIVIDUALMENTE O EN FORMA COMBINADA INCREMENTAN EL RIESGO DE EXPOSICIÓN A LA VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL.

La importancia del abordaje interseccional se puede profundizar en: Oficina de país de la OIT para la Argentina, Iniciativa Spotlight, “1000 experiencias. Abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina”, Buenos Aires, Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2021, Cap. VIII, pp. 92-102. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_820289/lang-es/index.htm

Los datos referidos a la situación personal de la parte denunciante son relevantes a fin de encuadrar el análisis y seleccionar las estrategias. Debemos considerar que los tratamientos discriminatorios basados en cualquier determinante (como la edad, el género, la condición de migrante, la orientación sexual, las creencias religiosas) pueden favorecer el surgimiento de reacciones hostiles y provocar impactos desproporcionados sobre grupos específicos cuando los factores se combinan.

La caracterización del sector ocupacional es clave para enmarcar el examen; por ejemplo, se registran sectores con composición mayoritariamente femenina que presentan alta prevalencia de denuncias de violencia y acoso laboral.

En presencia de reglas organizacionales formales aplicables al reporte o denuncia de situaciones de violencia laboral, debemos indagar si fueron aplicadas y en qué condiciones, prestando atención a los datos que denotan un uso meramente “aparente” de los dispositivos y recursos institucionales; por ejemplo, exiguos o excesivamente prolongados plazos de tramitación de los expedientes administrativos, investigaciones sumarias limitadas al descargo de la persona denunciada, antecedentes de “estilos de resolución” expresados en casos históricos.¹¹

11. Bodnar, María Paula, “Violencia laboral en organizaciones públicas. Acciones colaborativas innovadoras para el abordaje de la violencia laboral con perspectiva de género”, ponencia presentada en la mesa de trabajo Intercambio de experiencias institucionales para la prevención y abordaje de la violencia laboral, celebrada el 23 de agosto de 2016 en CABA; y “Protocolos para la prevención y tratamiento de la violencia y el acoso de género en el trabajo ¿Avenidas de derechos o callejones sin salida?”, en Maffía, Diana; Gómez, Patricia; Moreno,

En caso de fracaso de los intentos por usar los canales formales de reclamo, es necesario examinar en profundidad la posición asumida por superiores jerárquicos, pues las omisiones pueden interpretarse como “negativas de justicia organizacional” y expresar configuraciones violentas que se resignifican al desnaturalizar las prácticas y revisar las regulaciones informales presentes.

Una de las implicancias del enfoque de género es que nos interpela a captar las dinámicas del poder alternativas y a poner en evidencia las formas sutiles de ejercerlo. El desbalance de poder percibido puede originarse en el desigual manejo de fuentes formales o informales.

TODOS LOS ÁMBITOS DE TRABAJO ESTÁN INMERSOS EN RELACIONES DE PODER DE MÚLTIPLES ORÍGENES, AUNQUE FRECUENTEMENTE PONGAMOS ÉNFASIS EN LAS VINCULACIONES JERÁRQUICAS (LO QUE BÁSICAMENTE SE EXPLICA DEBIDO A QUE EL PODER FORMAL SUELE USARSE PARA INFLUIR SOBRE OTROS ASPECTOS ORGANIZACIONALES COMO EL SISTEMA DE RECOMPENSAS O ESTABLECER EL “TONO ÉTICO” DE LA ORGANIZACIÓN).

Asimismo, es relevante explorar la cultura organizacional a fin de inferir las presunciones subyacentes que validan comportamientos violentos como “parte del trabajo”, o reproducen imágenes estereotipadas que pueden estar oscureciendo el reconocimiento del fenómeno.

Al amparo de ciertos marcos culturales, las reacciones institucionales frente a la violencia se limitan a la negación de los hechos. El “cajoneo” de las denuncias, el rechazo *in limine* de los reclamos, o la ausencia de regulaciones formales referidas al tema son síntomas habituales de culturas tolerantes habilitantes o de climas de tolerancia que normalizan la violencia.

Aluminé y Moretti, Celeste, *Intervenciones feministas para la igualdad y la justicia*, Buenos Aires, Editorial Jusbaire, 2020. Disponible en: <https://editorial.jusbaire.gov.ar/?pagina=producto&id=101>

Sobre los marcos culturales que normalizan la violencia y los tratamientos discriminatorios que pueden favorecer el surgimiento de reacciones hostiles y provocar impactos desproporcionados sobre grupos específicos, puede consultarse OIT “Informe del Director General. Quinto informe complementario: Resultado de la Reunión de expertos”, 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/document/meetingdocument/wcms_533579.pdf

Acerca del desarrollo de las políticas internas para enfrentar la violencia y el acoso por causas de género en el empleo estatal, puede consultarse Bodnar, María Paula, “Protocolos para la prevención y tratamiento de la violencia y el acoso de género en el trabajo. ¿Avenidas de derechos o callejones sin salida?”, en Maffía, Diana; Gómez, Patricia; Moreno, Aluminé y Moretti, Celeste, *op. cit.*

ES INDISPENSABLE OFRECER UN **SERVICIO PÚBLICO ORIENTADO A LA SATISFACCIÓN DE LOS DERECHOS** (EN SEDE ADMINISTRATIVA O JUDICIAL) CONFIABLE Y AMIGABLE.

PRIMERO SE DEBE PROMOVER EL DESARROLLO DE HABILIDADES EN LOS/AS AGENTES RESPONSABLES DE LA GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS Y/O RECLAMOS PARA PODER CAPTAR Y REGISTRAR LOS DATOS RELEVANTES.

COMO EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA DESTACAMOS LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO 2020 DEL CENTRO DE JUSTICIA DE LA MUJER.

EN EL CUADRO I SINTETIZAMOS UN CONJUNTO DE PAUTAS DE TRATO QUE ESTÁN IMPLICADAS EN EL CAMBIO DE MIRADA PROPUESTO.

Acciones recomendadas para abordar la violencia laboral con mirada de género	Pautas de trato orientativas
Generar un espacio de confianza/prestación de un servicio sensible y amigable.	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar tratamientos que puedan reforzar estereotipos o estigmatizaciones comunes. • Respetar la identidad de género de todas las personas y asegurar el trato digno. • Adoptar recaudos para garantizar la confidencialidad de los actuados.
Conformar un clima de escucha y atención a las declaraciones de la persona presuntamente afectada por maltrato laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • “Dialogar” con instancias de opinión técnica en caso de ser necesario. • Revisar las publicaciones periódicas disponibles y otras fuentes de información que facilitan el reconocimiento de las expresiones recurrentes en los distintos contextos.
Identificar los aspectos organizacionales que probablemente contribuyan a la emergencia o normalización de la violencia laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Prestar atención a los factores de riesgo psicosocial relativos al sector ocupacional, identificar la modalidad de inserción laboral y las presunciones vigentes en la cultura organizacional.

<p>Considerar las dificultades probatorias y mecanismos de facilitación de la prueba.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tener en cuenta el valor de los indicios frente a las dificultades probatorias. - Factores de riesgo incrementado que se intersectan en el caso (por ej.: género, orientación sexual, raza, entre otros). - Sistemas de reporte y registro disponibles. - Existencia y aplicación de protocolos específicos o procedimientos especiales. - Medidas adoptadas por la parte denunciada ante el planteo de violencia. - Antecedentes de denuncias similares. - Caracterización del sector ocupacional.
<p>Favorecer la adopción de medidas de intervención terciaria (post incidente).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar si resulta conveniente propiciar el acercamiento a entidades que podrían brindar asesoramiento, asistencia especializada, apoyo o acompañamiento disponibles. • Identificar los recursos que integran la red de efectores del servicio de salud pública o de medicina ocupacional a cargo de la parte empleadora.

ESTRATEGIAS DE REALIZACIÓN DE DERECHOS

FACILITACIÓN DE LA PRUEBA

Se recomienda adoptar mecanismos de facilitación de la prueba frente a casos de violencia y acoso laboral.

Los ordenamientos legales pueden establecer tratamientos diferenciales, como colocar la carga probatoria en la parte demandada, adoptar salvaguardas que impiden la aplicación de sanciones o represalias a quien denuncia violencia o declara en calidad de testigo, alivianar las probanzas a cargo de la demandante -por ejemplo: valorar la concurrencia de indicios consistentes y razonables, que podrían configurarse a partir de los antecedentes de otras denuncias similares, la acreditación de daños en la salud-.

Otra solución facilitadora consiste en distribuir el deber de colaboración entre las partes (cargas probatorias dinámicas). En el empleo público debemos considerar que es el Estado empleador el que se encuentra en mejores condiciones de arrimar elementos "inaccesibles" para sus trabajadores y trabajadoras -por ejemplo: legajos, documentos internos, actos administrativos no publicados-.

Los servicios que brindan atención de consultas o recepción de denuncias pueden contribuir significativamente en este aspecto, a través de un registro sensible de sus actuaciones que potencie el aprovechamiento con fines probatorios.

La Ley Nº 26485 reconoce a la violencia laboral como una de las modalidades de violencia y, en sus artículos 30 y 31, fija pautas para la intervención. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

La Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires presta el servicio de asesoramiento legal frente a consultas referidas a situaciones de violencia laboral, gestiona denuncias y/o reclamos individuales o colectivos relativos al tema y actúa de oficio implementando acciones de promoción y/o dirigidas a la defensa de los derechos concernidos. De esta manera, es posible proporcionar alertas sobre incidentes violentos relevados o sobre la configuración de ambientes hostiles de trabajo. Disponible en: <https://defensoria.org.ar/>

AMPLIACIÓN DE LAS VÍAS DE RECLAMO Y PROTECCIÓN

Las organizaciones asumen diferentes tipos de reacciones frente a la violencia laboral:

- atacarla como una cuestión de disciplina
- perseguir un cambio de conducta en quien la ejerce, en quien la perpetúa
- buscar la prevención (y evitar la reproducción de la violencia entre otros miembros de la organización)
- proteger a las personas afectadas de futuras victimizaciones
- ocultar o negar la existencia del maltrato

Cuando se promueven acciones positivas frente a la violencia laboral es posible que se acuda a:

- medidas punitivas
- conciliatorias
- separativas

En los casos de inacción, se recurre a:

- estrategias de elusión o evitación (aisladas o combinadas) frente a alguna/s o todas las expresiones de maltrato
- no se aplican recursos de protección y/o de reinserción de la persona presuntamente afectada
- no se aplican medidas enfocadas en la conducta del/a perpetrador/a

Existe relación directa entre la promoción de medidas organizacionales para prevenir la violencia laboral y la efectiva respuesta frente a las denuncias. Es más probable que en las instituciones en las que se ha operado preventivamente suministrando entrenamiento e información se intervenga a través de medidas punitivas y/o reconciliatorias.

Típicamente las organizaciones públicas asumen la problemática de la violencia laboral como una cuestión disciplinaria. Bajo ese esquema, las *medidas punitivas* ponen foco intenso en el/la perpetrador/a y resultan por lo general del ejercicio de acciones formales impulsadas de oficio o a través de mecanismos de queja que deberían conllevar la suspensión, cese de la relación laboral u otras consecuencias referidas al progreso en la estructura formal o a la administración del sistema de premios y castigos.

Otra forma de tratamiento posible son las propuestas de "naturaleza blanda" como las *medidas reconciliatorias*. Una respuesta informal frecuente consiste en aplicar soluciones separativas que conllevan el alejamiento físico entre perpetrador y destinatario/a de la violencia.

Ofrecer sistemas de reporte e investigación accesibles y confiables es un desafío que se impone como presupuesto para garantizar los derechos en juego frente a un planteo de violencia o acoso en el trabajo. Destacamos el reconocimiento de legitimación a las instituciones de contralor externo de las administraciones públicas, tales como las Defensorías del Pueblo, para recibir denuncias y sustanciar investigaciones extrajudiciales.

Los procedimientos sustanciados ante las Defensorías suelen ser independientes de otras acciones disponibles y aunque las recomendaciones no tienen carácter vinculante, estos organismos ejercen un magisterio de opinión y los antecedentes incorporados en los actuados pueden constituir pruebas ante la eventual judicialización de los reclamos.

DIÁLOGOS EN SINTONÍA DE GÉNERO: ESTRATEGIAS INNOVADORAS

- Adoptar fórmulas consensuadas, nomenclaturas comunes o la construcción de glosarios que permitan sistematizar las diferentes expresiones en uso, entablar diálogos interinstitucionales para potenciar los recursos y mejorar las condiciones de respuesta estatal.

En el análisis de las políticas públicas, el órgano judicial es un actor clave en el ciclo de la política al:

- conceptualizar y revertir desequilibrios de poder mediante el reconocimiento de responsabilidades.
- contribuir a desnaturalizar expresiones violentas y visibilizar prácticas inaceptables.

En el devenir del proceso judicial, pueden generarse oportunidades de entablar diálogos e intercambios colaborativos con organizaciones o unidades estatales y/o actores sociales con el fin de que aporten sus perspectivas, saberes especializados o recursos de otra índole, y así conducir a soluciones viables y sustentables en el tiempo. Es frecuente que las dependencias técnicas también brinden actividades de capacitación, sensibilización y promoción de derechos que pueden también formar parte de los intercambios colaborativos.

- En el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, el Observatorio de Género en la Justicia del Consejo de la Magistratura interviene a solicitud de los juzgados actuantes emitiendo opiniones técnicas.
- El Programa de Extensión Universitaria de Asistencia a Víctimas de Acoso Moral en el Trabajo de la Facultad de Psicología de la UBA y el Gabinete Pericial a pedido de autoridades administrativas y judiciales son otras instancias que aportan sus saberes especializados.¹²

El desarrollo de capacidades de articulación para aprovechar la información y el acceso a los datos producidos por los distintos integrantes de la red de política pública permitiría delinear un *mapa de la violencia y el acoso en el empleo público* y mejorar la calidad de las políticas sectoriales.

La puesta en marcha de un sistema de registro y reporte de los incidentes violentos ocurridos en el ámbito del empleo estatal es un compromiso pendiente.

El trabajo colaborativo también parece ser una buena opción estratégica para expandir los impactos de las actuaciones aisladas.

12. Programa de Extensión Universitaria Asistencia a Víctimas de Acoso Moral en el Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Disponible en: http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/D4Q_trabajo1/mobbing.html

**ESTE MATERIAL SE ELABORÓ EN EL ÁMBITO DEL
OBSERVATORIO DE GÉNERO EN LA JUSTICIA**

REDACCIÓN:

MARÍA PAULA BODNAR

EDICIÓN Y COMUNICACIÓN:

CELESTE MORETTI

REVISIÓN:

ALUMINÉ MORENO, ROBERTA RUIZ

ESTA FICHA SE PRODUJO BAJO LAS SUGERENCIAS
DIDÁCTICAS Y COMUNICATIVAS DE CARMEN
HERNÁEZ REALIZADAS PARA LA SERIE *FICHAS DE
GÉNERO*.

OBSERVATORIO DE GÉNERO EN LA JUSTICIA

La presente publicación ha sido compuesta con la tipografía *Saira*
del tipógrafo argentino Héctor Gatti para la fundidora Omnibus-Type.

Edición impresa en los talleres gráficos Casano Gráfica SA,
Ministro Brin 3932, Buenos Aires, Argentina.
En el mes de noviembre de 2023.
Tirada xxx ejemplares.