



Encuesta de Indicadores Laborales

La agenda de Género en las empresas privadas

Marzo de 2023



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Argentina

Subsecretaría de Planificación,
Estudios y Estadísticas

Dirección de Encuestas Laborales

Encuesta de Indicadores Laborales

La agenda de género en las empresas privadas

Síntesis de resultados

Las cuestiones de género están presentes en las acciones de las empresas, con distinta magnitud y extensión dependiendo de los temas. Entre los principales resultados del módulo “La agenda de género en las empresas privadas” aplicado a la Encuesta de Indicadores Laborales se destacan los siguientes:

- En materia de igualdad de oportunidades, más de un cuarto de las empresas declara que implementa algún plan, programa o estrategia para la igualdad de género, aunque en sólo el 2,6% de las empresas dichas acciones cuentan con presupuesto asociado.
- Una proporción cercana al 40% de las empresas declara que cuenta en sus registros con información desagregada por sexo/género que permita realizar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad salarial.
- El lenguaje inclusivo es una práctica que se va extendiendo entre las empresas. Casi la mitad de las empresas declaran que utilizan lenguaje no sexista.
- El 31,4% de las empresas declara que realiza acciones que buscan favorecer la inclusión de las mujeres. Las acciones más empleadas son capacitaciones o formación para fomentar o incentivar el traslado o promoción de mujeres para cubrir puestos, ocupaciones o sectores habitualmente ocupados por varones; y el establecimiento de cupos o acciones que dan prioridad a las mujeres en los procesos de reclutamiento, traslado o promoción.
- En materia de cuidados, las acciones se concentran en el fortalecimiento o ampliación de las licencias, más allá de las establecidas como obligatorias legalmente. Casi 12% de las empresas indican que otorgan licencias por maternidad por encima del umbral que establece la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Cerca del 20% de las empresas otorgan licencias por paternidad (para personas no gestantes) que exceden la LCT. Casi la mitad de las empresas otorgan licencias por adopción (que actualmente no está prevista en la LCT).
- El otorgamiento de otro tipo de licencias es extendido. Casi 70% de las empresas otorga licencias para el cuidado de hijo/a enfermo/a. Una mayoría cercana al 60% de las empresas otorga licencias para el cuidado de otras personas a cargo que no sean hijos o hijas, y en casi todos los casos la otorgan tanto a las mujeres como a los varones. Si bien no se encuentran comprendidas en la LCT, gran parte de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) incluye este tipo de licencias.
- Por el contrario, la provisión de servicios de cuidado o de un estipendio monetario para cubrir su costo en el mercado es una práctica muy escasa en las empresas. Apenas 2,2% de las empresas declara que cuenta con establecimientos de cuidado en sus establecimientos y el 3,8% declara que realiza transferencias monetarias para cubrir el

costo del cuidado. En este último caso, la casi totalidad de los casos se entrega sólo a la madre.

- Casi un 30% de las empresas indicó que en los últimos 5 años implementó acciones para prevenir el acoso y la violencia de género en el ámbito laboral, siendo las acciones más mencionadas la realización de capacitaciones y charlas para prevenir el acoso. Un porcentaje un poco mayor de empresas 35,3% afirmó que cuenta con dispositivos para el abordaje y la atención el acoso y la violencia laboral. La opción más extendida son las sanciones disciplinarias para la persona responsable de la conducta violenta.
- Un 26,5% de las empresas afirmó que otorga beneficios a las trabajadoras que sufren violencia doméstica por motivos de género, tratándose en la mayoría de los casos de licencias (73,9%).

Introducción

Las desigualdades de género¹ en el mundo del trabajo son persistentes. Las mujeres enfrentan mayores dificultades para acceder a empleos y para progresar en las carreras laborales que los varones. Esto se debe a diversos factores, entre los que destacan las estructuras sociales y culturales que siguen reproduciendo estereotipos de género que determinan cierta división sexual del trabajo; las prácticas que discriminan en contra de las mujeres; y la forma de la organización social del cuidado que sigue ubicando a las tareas de cuidado como responsabilidad principalmente femenina.

Estas brechas de desigualdad generan perjuicios contra las mujeres que se ven restringidas en su acceso a ingresos propios y en la posibilidad de desarrollar carreras ocupacionales, pero también tiene implicancias negativas en la productividad del trabajo, a nivel de las empresas y del sistema productivo como un todo.

En el ámbito de las empresas se vienen implementando acciones que buscan revertir esta situación. Estas acciones se alinean con la Agenda de Desarrollo 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible a la que Argentina ha adherido, y que se propone como objetivo número 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Este objetivo comprende tres metas que se vinculan con las acciones que pueden emprenderse a nivel de empleo en el sector privado:

- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

¹ Si bien la noción de género remite a las multiplicidades de identidades que hoy se reconocen, en el presente módulo, entendiéndolo como un primer paso en la indagación sobre este tema, utilizamos una aproximación binaria enfocándonos en los géneros mujer y varón.

- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Con el objetivo de indagar sobre las acciones emprendidas por parte de las empresas y que pueden contribuir a avanzar en las metas específicas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se aplicó un módulo especial en el marco de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL). El módulo se relevó en los meses de octubre y noviembre de 2022 en las empresas que conforman la muestra de la EIL, esto es empresas de 10 y más personas ocupadas del sector privado en los principales aglomerados del país.

El módulo se organizó en tres bloques temáticos:

- Bloque I: acciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre los géneros.
- Bloque II: acciones de corresponsabilidad en los cuidados, que faciliten el balance entre la vida laboral y familiar de las personas ocupadas.
- Bloque III. acciones que buscan prevenir, atender y erradicar el acoso y la violencia en el mundo laboral por motivos de género.

La indagación que propone este módulo está centrada entonces en las acciones que las empresas toman en relación con las buenas prácticas para garantizar la no discriminación e igualdad de oportunidades, el acompañamiento del cuidado familiar y las disposiciones y tipos de dispositivos para el abordaje y prevención de casos de acoso y/o violencia en el mundo laboral por motivos de género.

En lo que sigue, se presentan los resultados de los temas indagados en cada uno de los bloques.

Igualdad de oportunidades

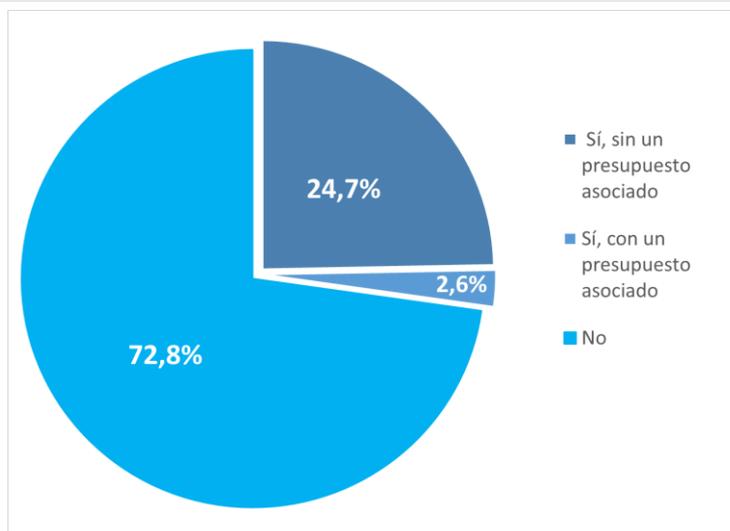
En este bloque el módulo indagó sobre las acciones implementadas por las empresas que favorecen la igualdad de oportunidades entre los géneros, como por ejemplo si las empresas cuentan con planes o estrategias para promover la igualdad, sobre el uso de lenguaje no sexista o inclusivo, sobre acciones para fomentar la ocupación de mujeres en puestos habitualmente ocupados por varones y sobre formación o capacitación en materia de igualdad de oportunidades que reciben los equipos de selección de personal.

Más de un cuarto de las empresas declara que implementa algún plan, programa o estrategia para la igualdad de género² aunque sólo en el 2,6% de los casos esas acciones van acompañadas de un presupuesto asociado para el desarrollo de estas acciones. Por el contrario, 72,8% de las empresas relevadas no implementan ninguna acción en este sentido.

² Ver definición en la sección Glosario

Gráfico 1. Implementación de plan, programa o estrategia de igualdad de género.

Total aglomerados relevados.



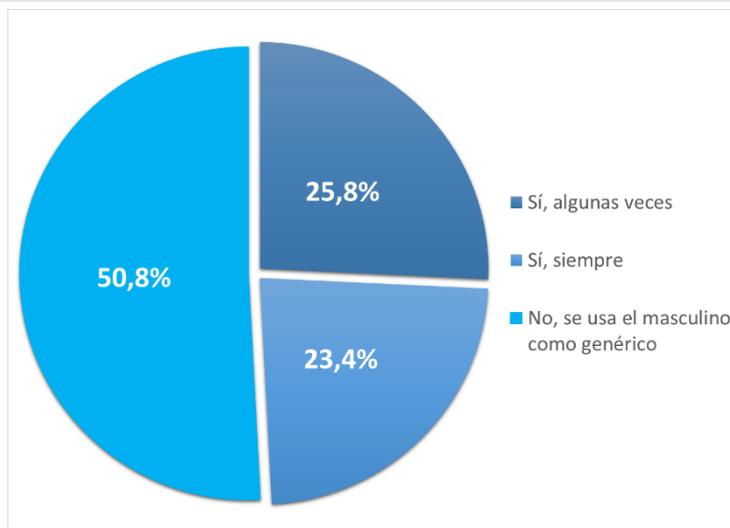
Fuente: EIL – La agenda de género en las empresas privadas (2022). DEL, SsPEyE, MTEySS.

El 37,5% de las empresas declara que en sus registros administrativos cuenta con información desagregada por sexo/género que permita realizar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad salarial³. Sin embargo, sólo el 12,5% declara que realiza un análisis sistemático de dicha información, lo que representa el primer paso para poder tomar acciones específicas en la materia.

La adopción de lenguaje no sexista en las comunicaciones empresarias como documentos internos, sitio web, folletos informativos, correos electrónicos, y otros, sí es una práctica más extendida en las empresas. En efecto, casi la mitad de las empresas declaran que lo utilizan: 25,8% indican que lo utilizan algunas veces, y 23,4% que lo hacen en todas las ocasiones.

³ Ver definición en la sección Glosario.

Gráfico 2. Implementación y uso de lenguaje no sexista.
Total aglomerados relevados.

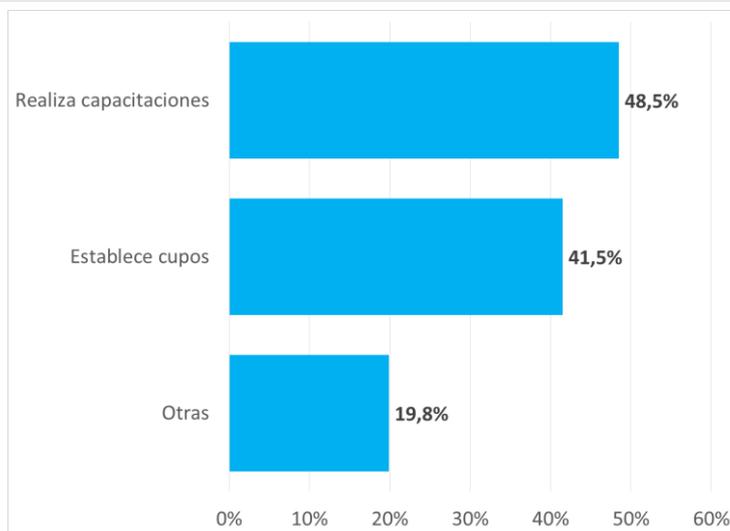


Fuente: EIL – La agenda de género en las empresas privadas (2022). DEL, SsPEyE, MTEySS.

El 31,4% de las empresas declara que realiza acciones que buscan favorecer la incorporación de mujeres en puestos de trabajo, ocupaciones o sectores habitualmente ocupados por varones. Estas acciones se concentran en capacitaciones o formación entre el personal para fomentar o incentivar el traslado o promoción de mujeres para cubrir estos puestos (48,5% de las empresas las realizan) y en el establecimiento de cupos o acciones que dan prioridad a las mujeres en los procesos de reclutamiento, traslado o promoción (41,5% de las empresas los emplean). Casi el 20% de las empresas declara realizar otras acciones como, por ejemplo: implementar programas de ingresos exclusivos para mujeres, realizar focus group de debate sobre igualdad de oportunidades, evaluar los CV sin dato de sexo.

Del resto de las empresas que declara no realizar acciones para favorecer la incorporación de mujeres en puestos de trabajo (68,6%), la mayoría indica que no lo hacen porque sus planteles ya tienen una amplia participación de mujeres.

Gráfico 3. Implementación de acciones para fomentar la incorporación o promoción de mujeres en sectores habitualmente ocupados por varones.
Total aglomerados relevados. (Respuesta de opción múltiple)



Fuente: EIL – La agenda de género en las empresas privadas (2022). DEL, SsPEyE, MTEySS.

En este mismo sentido, el 41,9% de las empresas declara que las personas que intervienen en los procesos de selección de personal reciben formación o capacitación en materia de igualdad de oportunidades entre los géneros.

Por último, del total de empresas, el 55,1% abona premio o adicional por presentismo. Resultando que el 48,2% de esas empresas declara que este premio no se pierde en caso de ausentarse por la utilización de licencias que tienen que ver con responsabilidades de cuidado. Esta medida es importante porque no penaliza a las mujeres que son, en la mayoría de los casos, las que asumen las tareas de cuidado de los miembros del hogar.

Por otro lado, en el 39,7% de los casos la pérdida del bono depende del tipo o la extensión de la licencia, y en el 12,1% de los casos el bono o adicional se pierde siempre que se utilice una licencia, incluso si la misma se toma para atender cuestiones de cuidado.

Cuidados y balance entre vida laboral y familiar

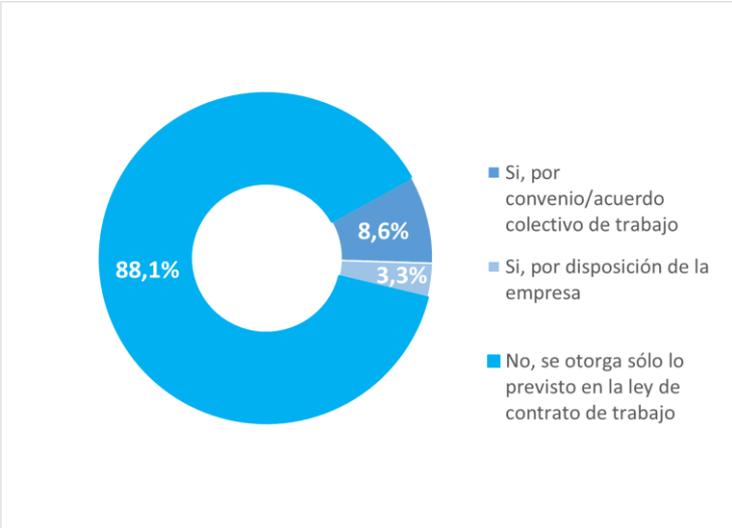
En esta sección se indagó sobre las acciones desplegadas por las empresas en la corresponsabilidad en los cuidados, que facilitan el balance entre la vida laboral y familiar de las personas ocupadas.

En los casos de las licencias que están contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) se consultó a las empresas si otorgan más días que los establecidos en la ley y cuántos. Asimismo, se consultó si las licencias son otorgadas a las mujeres trabajadoras, a los varones o a ambos.

En la amplia mayoría de las empresas (88,1%) se otorgan licencias por maternidad remuneradas (para personas gestantes) estrictamente según lo que establece la LCT (90

días). Un 8,6% de las empresas se otorgan licencias por maternidad más prolongadas de acuerdo a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), y en el 3,3% de los casos se otorgan licencias más prolongadas por iniciativa propia de la empresa. En la mayoría de los casos en los que la licencia excede lo dispuesto en la LCT, la misma se extiende en alrededor de 75 días.

Gráfico 4. Otorgamiento de licencias por maternidad por tiempo mayor al establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.
Total aglomerados relevados.

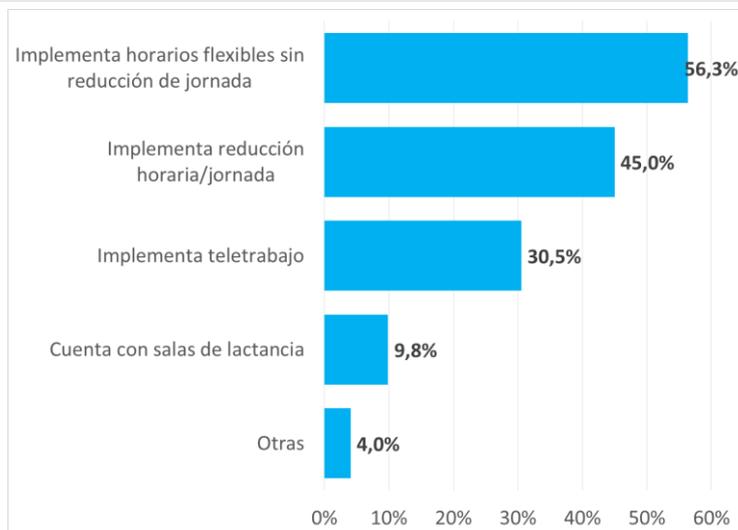


Fuente: EIL – La agenda de género en las empresas privadas (2022). DEL, SsPEyE, MTEySS.

El 46,4% de las empresas declaran que realizan acciones para facilitar la lactancia materna. De las que declararon realizar acciones el 56,3% implementa horarios flexibles sin reducción de la jornada laboral, el 45% implementa reducción horaria de la jornada más allá de la establecida por la LCT, el 30,5% implementa teletrabajo y sólo 9,8% cuenta con salas de lactancia en el lugar del trabajo presencial.

Gráfico 5. Acciones en favor de la lactancia.

Total aglomerados relevados. (Respuesta de opción múltiple)

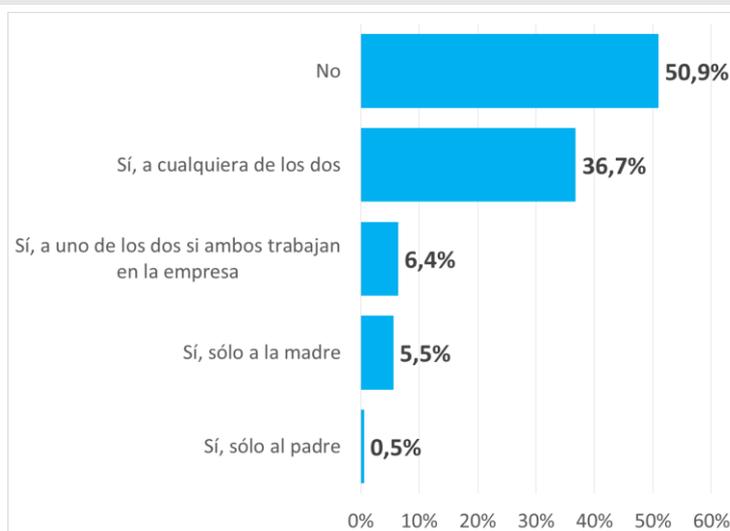


Fuente: EIL – La agenda de género en las empresas privadas (2022). DEL, SsPEyE, MTEySS.

En cuanto al otorgamiento de licencias por paternidad, menos del 20% de las empresas otorgan licencias para personas no gestantes que exceden la LCT. El 10,4% lo hace por lo establecido en los CCT, y el 9,1% lo hace por disposición de la propia empresa. En la mayoría de los casos se agregan 5 días a la licencia obligatoria.

Casi la mitad de las empresas otorgan licencias por adopción, la que actualmente no está prevista en la LCT. De ellas, el 36,7% de las empresas la otorgan a cualquiera de los dos progenitores, el 6,4 se la otorga sólo a uno de los progenitores (si ambos trabajan en la empresa), el 5,5% se la otorga sólo a la madre y, el 5% sólo al padre. En la mayoría de los casos esa licencia se extiende por 12 días.

Gráfico 6. Otorgamiento de licencias por adopción.
Total aglomerados relevados.

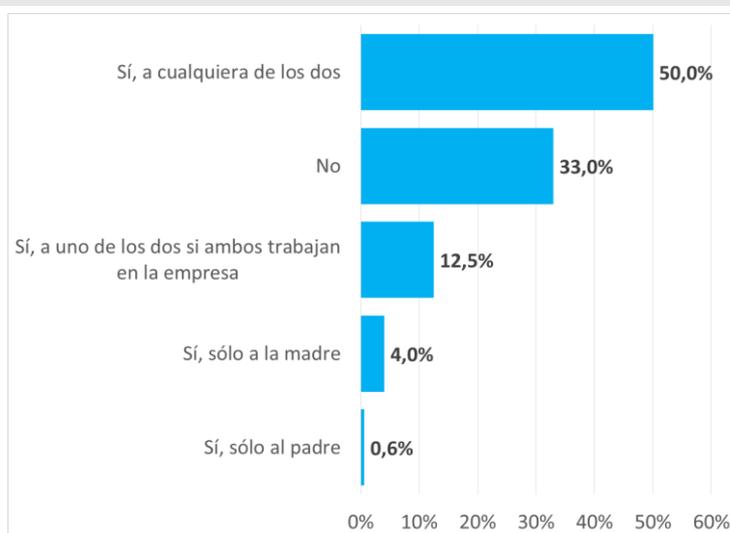


Fuente: EIL – La agenda de género en las empresas privadas (2022). DEL, SsPEyE, MTEySS.

En cuanto a las licencias para el cuidado de hijo/a enfermo/a, casi el 70% de las empresas las otorga. Si bien esta licencia no está comprendida en la LCT, la gran mayoría de los CCT si las contemplan.

El 50% de las empresas la otorga tanto a la madre o como al padre, el 12,5% la otorga a cualquier de los dos progenitores si ambos trabajan en la empresa, el 6% sólo al padre y el 4% de las empresas la otorga sólo a la madre. En la mayoría de los casos esta licencia puede comprender hasta 10 días al año.

Gráfico 7. Otorgamiento de licencias por hijo/a enfermo/a.
Total aglomerados relevados.



Fuente: EIL – La agenda de género en las empresas privadas (2022). DEL, SsPEyE, MTEySS.

De la misma manera, casi el 50% de las empresas otorga licencias para acompañar a hijos o hijas menores de 13 años por otras razones como adaptación al jardín de infantes, eventos o actividades escolares o controles médicos periódicos. El 38,4% de las empresas las otorga tanto a la madre como al padre, el 8% la otorga a uno de los progenitores si ambos trabajan en la empresa y el 2,8% la otorga sólo a la madre. En la mayoría de los casos, esta licencia alcanza los 5 días al año.

Una mayoría cercana al 60% de las empresas otorga licencias para el cuidado de otras personas a cargo, conviviente o cónyuge enfermo/a, es decir que no sean hijos o hijas, y en casi todos los casos las otorgan tanto para las mujeres como para los varones. Estas licencias tienen, en la mayoría de las situaciones, una extensión de 10 días al año.

Por el contrario, la provisión de servicios de cuidado o guardería de menores hasta 3 años o de un estipendio monetario para cubrir su costo en el mercado es una práctica muy escasa en las empresas. Apenas 2,6% de las empresas declara que cuenta con espacios de cuidado en sus establecimientos (disponible tanto para hijos/as de madres como de padres), y el 7,7% declara que realiza transferencias monetarias para cubrir el costo del cuidado fuera del lugar de trabajo. En este último caso, el 3,8% de las empresas lo otorga tanto a la madre como al padre, y 3,7% lo otorga sólo a la madre.

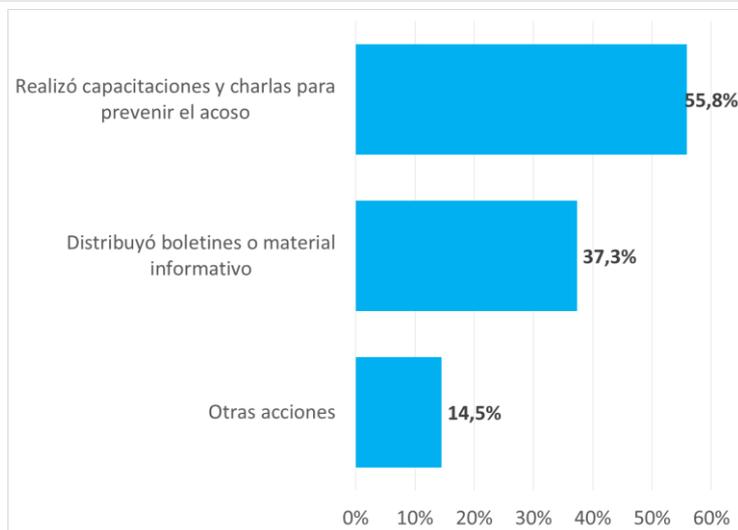
Acoso y violencia en el mundo laboral por motivos de género

En este último bloque se abordaron las acciones que emprenden las empresas que buscan prevenir, atender y erradicar el acoso y la violencia en el mundo laboral por motivos de género, así como también si se otorgan beneficios a las trabajadoras que sufren violencia doméstica por motivos de género.

En lo que respecta al acoso y violencia laboral, la gran mayoría de las empresas (70,4%) indicó que en los últimos 5 años no implementó acciones para prevenirlas, mientras que un 29,6% respondió que sí las había puesto en marcha.

Entre las que contestaron afirmativamente, la acción más mencionada es la realización de capacitaciones y charlas para prevenir el acoso (55,8%), seguida por la distribución de boletines o material informativo (37,3%) y, en tercer lugar, otro tipo de medidas (14,5%).

Gráfico 8. Acciones para prevenir el acoso y la violencia laboral.
Total aglomerados relevados. (Respuesta de opción múltiple)

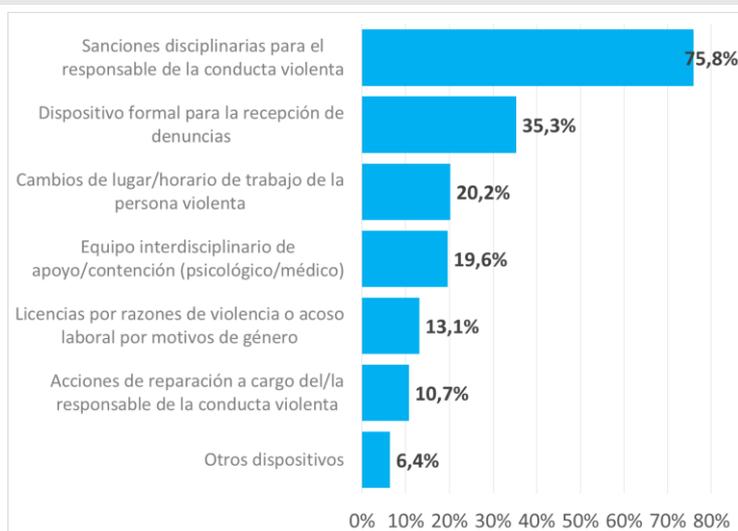


Fuente: EIL – La agenda de género en las empresas privadas (2022). DEL, SsPEyE, MTEySS.

Un 64,7% de las empresas afirmó que no cuenta con dispositivos para el abordaje y la atención el acoso y la violencia laboral sucedidos en el lugar de trabajo, mientras que un 35,3% respondió que sí tiene este tipo de dispositivos.

En cuanto al tipo de dispositivos que ponen en marcha, las que tienen una mayor frecuencia son las sanciones disciplinarias para la persona responsable de la conducta violenta 75,8%. Otros dispositivos mencionados fueron: un dispositivo formal para la recepción de denuncias (35,3%); implementar cambios en el lugar/horario de trabajo de la persona violenta (20,2%); contar con un equipo interdisciplinario de apoyo y contención (16,9%); incorporación de licencias por razones de violencia o acoso laboral por motivos de género (13,1%), acciones de reparación a cargo del/la responsable de la conducta. Finalmente se encuentran otro tipo de dispositivos con un 6,4%.

Gráfico 9. Dispositivos para el abordaje y la atención del acoso y la violencia laboral. Total aglomerados relevados. (Respuesta de opción múltiple)



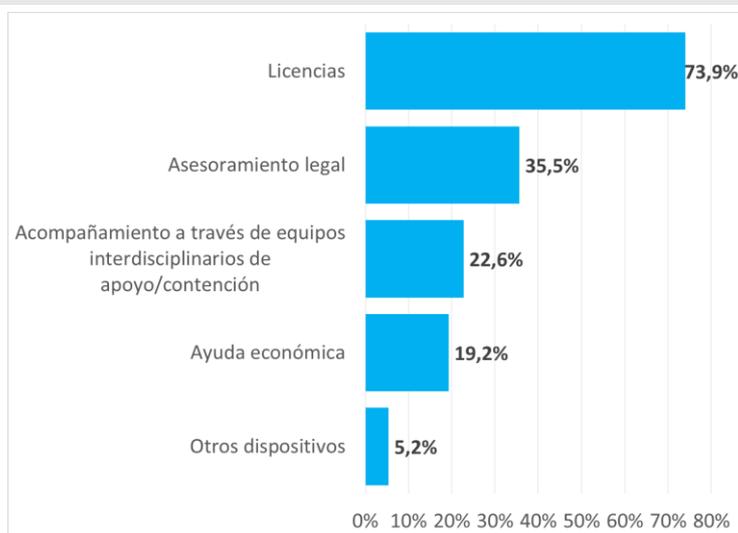
Fuente: EIL – La agenda de género en las empresas privadas (2022). DEL, SsPEyE, MTEySS.

En relación con la formalización de las acciones de prevención y abordaje del acoso y la violencia laboral por motivos de género, se indagó si estas se encuentran enmarcadas/incluidas formalmente en un protocolo de la empresa. El 16,8% de las empresas contestó que sí, mientras que una amplia mayoría, el 83,2%, indicó que no.

Respecto al otorgamiento de beneficios a las trabajadoras que sufren violencia doméstica por motivos de género, se observa una tendencia similar, ya que un 26,5% de las empresas afirmó que los otorga, frente a un 73,5% que indicó que no.

Finalmente, al analizar los tipos de beneficios que otorgan las empresas a trabajadoras que sufren acoso y violencia doméstica, se destacan las licencias 73,9%, seguidas por el asesoramiento legal con un 35,5%. Luego se encuentra el acompañamiento a través de equipos interdisciplinarios de apoyo/contención y las ayudas económicas, con un 22,6% y un 19,2% respectivamente. Finalmente, otros dispositivos, 5,2%.

Gráfico 10. Beneficios a trabajadoras que sufren acoso y violencia laboral.
Total aglomerados relevados. (Respuesta de opción múltiple)



Fuente: EIL – La agenda de género en las empresas privadas (2022). DEL, SsPEyE, MTEySS.

Conclusiones: la relevancia de una agenda de género en el mundo del trabajo.

El módulo “La agenda de género en las empresas privadas” de la EIL provee una valiosa información que muestra cómo la agenda de género está permeando en el mundo de las empresas y el empleo en el sector privado, pero también cómo los progresos son limitados. En este sentido es importante sostener iniciativas que permitan ampliar las acciones existentes y promover otras en las áreas donde aún son muy embrionarias o insuficientes.

Sería importante extender y consolidar entre las empresas la implementación de planes y estrategias de género, la generación de información desagregada por sexo y la implementación de mecanismos de selección y promoción de personal que erradiquen la discriminación y promuevan la igualdad. Otorgar guías y capacitación a las empresas puede favorecer este proceso.

En materia de cuidados, el proyecto Cuidar en Igualdad y la reglamentación del art. 179 de la LCT brindan una nueva oportunidad a las empresas para ampliar los beneficios y la provisión de servicios amparados por un marco legal.

Las prácticas de prevención y erradicación de acoso y violencia de género en el mundo del trabajo son fundamentales para lograr ambientes de trabajo que promuevan la igualdad. El apoyo a las iniciativas existentes y la promoción de nuevas sería esencial para avanzar en este sentido.

En línea con esto, Argentina ratificó mediante la Ley 27580, sancionada por el Congreso Nacional el 15 de diciembre 2020, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entrando en vigencia a partir de ese momento. En función de esto, el Ministerio

Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación ha desarrollado diversas acciones⁴ que remarcan el compromiso del gobierno nacional con el convenio internacional y la importancia de su implementación, no solo para el sector laboral alcanzado por el Convenio Colectivo de Trabajo sino también para las distintas relaciones laborales existentes en el Sector Público.

En síntesis, el mundo laboral es uno de los espacios sociales donde se producen y reproducen las desigualdades de género, pero también es una dimensión de acción privilegiada para lograr el objetivo de eliminar toda forma de discriminación y violencia. Reducir las brechas de desigualdad en el mundo del trabajo es un objetivo beneficioso para las personas, para las empresas y para la sociedad, y un objetivo a alcanzar articuladamente.

⁴ Pueden consultarse en <https://www.argentina.gob.ar/noticias/entra-en-vigencia-el-convenio-190-de-la-oit#:~:text=A%20partir%20de%20hoy%2C%20entra,23%20de%20febrero%20de%202021>. Otras acciones, políticas y normativa consultar en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/generoydiversidadsexual>.

Glosario de términos/conceptos del Módulo “La agenda de género en las empresas privadas”

Sexo/Género: El “sexo” refiere a las características biológicas y fisiológicas de las personas (genitales, posibilidad de amamantar, etc.). Por su parte, se entiende por “género” al conjunto de atributos sociales y las oportunidades asociadas a ser hombre o mujer, y las relaciones que se establecen entre ellos. Estas relaciones son generalmente desiguales o asimétricas, colocando a las mujeres o las identidades feminizadas en una situación de subordinación. El género es una construcción social, y por ende puede ser modificado.

Lenguaje no sexista o inclusivo: el lenguaje inclusivo hace referencia a la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género. Dado que el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género (Fuente: [Naciones Unidas](#)).

Licencia por maternidad (Art. 177 L.C.T. 20.744). La licencia por maternidad son tres (3) meses. Que normalmente son cuarenta y cinco (45) días antes del parto y cuarenta y cinco (45) posterior al mismo. A opción de la trabajadora puede tomar treinta (30) días pre-parto y sesenta (60) días post-parto.

Licencia por paternidad: los trabajadores varones en relación de dependencia privada, 2 días corridos por nacimiento de hijo.

Descansos diarios por lactancia: Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

Violencia y acoso:

a) 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 (Convenio 190 OIT sobre eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo)

b) 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 (Convenio 190 OIT sobre eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo)

c) la violencia laboral incluye comportamientos, prácticas inaceptables y amenazas de cumplir esos comportamientos y prácticas para causar un daño físico, psicológico, sexual o económico. La violencia laboral también incluye la violencia y el acoso por razón de género. Para que esos comportamientos configuren violencia laboral, es suficiente con que se manifiesten una sola vez (Convenio 190 OIT sobre eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo)

d) Violencia doméstica contra las mujeres: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia (art 6.a Ley 26.485).