

# *VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL*



## Índice

1. Introducción
2. Aproximaciones al tema
3. Marco normativo
4. Violencia de género en el mundo laboral
5. La Línea 144
  - 5.1 *Análisis de los relatos*
  - 5.2 *La violencia laboral contra mujeres que realizan trabajo de hogar*
6. El impacto de la violencia en el ámbito laboral.
  - 6.1 *Ex parejas que comparten el espacio laboral.*
  - 6.2 *Consecuencias de la violencia doméstica en el ámbito del trabajo*
7. Análisis Cuantitativo de las situaciones de violencia laboral
  - 7.1 Caracterización de las llamadas
    - Gráfico 1. Género de las personas en situación de violencia
    - Gráfico 2. Edad de las mujeres en situación de violencia.
    - Gráfico 3. Género del agresor.
  - 7.2 Caracterización de las situaciones de violencia
    - Gráfico N° 4. Tipo de violencia
    - Gráfico N° 5. Tiempo del maltrato
    - Gráfico N° 6. Vínculo con el agresor.
  - 7.3 Caracterización de las llamadas según factores de riesgo
    - Gráfico N° 7. Medidas de Restricción Vigentes
    - Gráfico N° 8. Tipo de contacto
8. Reflexiones Finales
9. Referencias

## **1. Introducción**

En el presente informe, como Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres, nos proponemos analizar particularmente el modo en que se presentan las situaciones de violencia de género en su modalidad de violencia laboral, en el marco de las llamadas efectuadas a la Línea 144.

Desde una perspectiva normativa, por un lado, tomaremos lo propuesto por la Ley 26.485, “De protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” haciendo una lectura sobre lo que propone la misma, en relación a los tipos y modalidades de violencia hacia las mujeres. Por otro lado, nos centraremos en el marco normativo y convenciones internacionales para realizar una lectura específica en lo referido a la violencia en el ámbito laboral.

Nuestro interés por la temática nos llevó a analizar la información desde dos dimensiones complementarias para poder abordar la complejidad de las situaciones a las que refieren las personas que se contactaron con la Línea 144. Una primera aproximación, de corte cuantitativo, nos permitió dar cuenta de las características generales de los llamados recibidos y, en segundo lugar, un abordaje de corte cualitativo nos permitió analizar en profundidad los testimonios registrados por las/os operadoras/es de la Línea en los cuales las personas que se han contactado dan cuenta de situaciones de violencia laboral y cómo ésta afecta su vida cotidiana.

## **2. Aproximaciones al tema**

Histórica y tradicionalmente, los trabajos que realizan varones y mujeres han estado determinados en función de su género. Con el advenimiento de la Modernidad y la industrialización, se asignaron esferas y tipos de trabajos diferenciales y excluyentes que fijaron, por un lado, a las mujeres al trabajo

doméstico, dentro del hogar y la familia y por el otro, a los varones al trabajo laboral remunerado del mundo público. Si bien las mujeres en el siglo XX se han insertado masivamente en el mercado laboral, este espacio tradicionalmente masculino las ha recibido con las lógicas de discriminación y violencia propias de las relaciones de género que imperan en la sociedad en general. Ya en 1929 Virginia Woolf ponía énfasis en lo importante que es para las mujeres disponer de una “habitación propia”, metáfora que usa para visibilizar la importancia de contar con recursos económicos propios para lograr revertir la histórica subordinación de las mujeres y emanciparse del yugo masculino. Si bien la independencia y autonomía económica es un tema central y ampliamente desarrollado por el feminismo, la salida al mundo laboral por parte de las mujeres no ha sido la solución a todos los problemas y su llegada al mismo ha sido vista como un intrusismo en el mundo masculino (Osborne, 2009).

Siguiendo esta línea de pensamiento la autora sostiene que en este movimiento el patriarcado ha ampliado su esfera de acción del mundo privado que antes habitaban las mujeres, a la esfera pública, trasladando así su modelo de relaciones entre varones y mujeres. Relaciones entre los géneros que marcan diferentes posiciones y detentación de poder entre unos y otras.

En este sentido, son varios los obstáculos que encuentran las mujeres en el mundo laboral y están ligados a diferentes factores que afectan las aspiraciones profesionales y el crecimiento laboral: el reparto inequitativo de las responsabilidades de las tareas de cuidado familiares, la segregación laboral, las diversas discriminaciones en el acceso al mercado de trabajo, la desigualdad en las condiciones laborales que se observan en las brechas salariales<sup>1</sup> entre los géneros y la violencia basada en género, en especial la violencia doméstica que repercute en todos los ámbitos de la vida de quien la padece, incluyendo el ámbito laboral, y específicamente la violencia en el ámbito laboral: el acoso, el mobbing y

---

<sup>1</sup> Para mayor información sobre el tema, ver III Boletín de Género. Observatorio Nacional de Violencia Contra las Mujeres (2018). Instituto Nacional de las Mujeres. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/observatorio-de-la-violencia-contra-las-mujeres/boletines>

el hostigamiento. Así, lejos de encontrarse con espacios laborales igualitarios, las mujeres suelen arribar a espacios donde se reproducen relaciones de abuso de poder basadas en la supremacía masculina sobre la femenina que las expone a riesgos y situaciones de violencia de género.

### **3. Marco normativo**

Diferentes tratados y convenciones internacionales enmarcados en los derechos humanos, intentan garantizar que el ámbito laboral sea un espacio equitativo y seguro para las mujeres, reconociendo que las relaciones desiguales de poder entre varones y mujeres derivan en la expresión de discriminación y distintos grados y formas de violencia.

En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). El objetivo es realizar un seguimiento de la situación de la mujer, promoviendo sus derechos y poniendo de manifiesto aquellas esferas en que no se reconoce la igualdad con el varón. Su importancia radica en considerarse una declaración universal de los derechos de las mujeres y que a su vez, insta a los Estados parte a adoptar medidas que garanticen estos derechos y la igualdad entre varones y mujeres.

En el preámbulo de la CEDAW se reconoce que las mujeres son objeto de importantes discriminaciones que violan los principios de la igualdad de derechos dificultando la participación de las mujeres, en las mismas condiciones que los varones, en la vida política, social, económica y cultural de su país (ONU Mujeres, 2011).

En el art. 11 hace referencia directa a “eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos” (CEDAW).

A nivel regional, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como Belém do Pará, de 1994 afirma en su preámbulo que “la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida”. El art. 1 define a la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

El espíritu de esta Convención es tomada, a nivel nacional, por la Ley 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” sancionada en el año 2009. Esta ley define, en el artículo 4, la violencia contra las mujeres como “ toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”. Además, especifica que “quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.” Por otro lado, toma en consideración la violencia indirecta, que hace referencia a “toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

La ley 26.485, establece los diferentes tipos de violencia contra las mujeres, mencionando como tales, la violencia de tipo física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, y la violencia simbólica. Además, este marco normativo hace referencia a las distintas formas en que puede presentarse la violencia contra las mujeres. Para el presente informe, resulta pertinente desarrollar las modalidades de violencia doméstica y violencia laboral. La ley, define a la violencia doméstica como “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. 5). Por otro lado, la modalidad de violencia laboral se manifiesta 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. 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).

A su vez, la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, el objetivo N° 5 refiere a “Lograr la igualdad de género y propone metas tales como “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo” (PNUD, meta 5.1) y “eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado” (PNUD, meta 5.2); a su vez el objetivo n° 8 referido al trabajo decente y el crecimiento económico, incluye como meta “proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios” (PNUD, meta 8.8).

#### **4. Violencia de género en el mundo laboral**

La Organización Internacional del Trabajo –OIT-, menciona que la violencia laboral “... trata de una cuestión de derechos humanos, y afecta a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la salud, a la productividad,

a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la reputación de las empresas. Tiene repercusiones en la participación en el mercado de trabajo y, en particular, puede impedir que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, especialmente en los sectores y trabajos dominados por los hombres, y permanezcan en el mismo. La violencia puede socavar la toma democrática de decisiones y el Estado de derecho” (OIT, 2016, anexo I, párrafo 1).

Para complementar lo mencionado por la OIT, recuperamos la definición de violencia laboral del Diccionario de Estudio de Género y Feminismos (2007) como “toda acción que manifiesta abuso de poder, ejercida sobre el trabajador/a en el ámbito laboral por parte del empleador, personal jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente a él. Se considera violencia laboral en cuanto atenta contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, persecución, menosprecio, insultos, maltrato, discriminación negativa, acoso, desvalorización de la tarea realizada, imposición, acoso sexual, inequidad salarial, traslados compulsivos, entre otros” (Valenziano, 2007). Es importante, llegado este punto, dar cuenta de la especificidad de la violencia laboral contra las mujeres; un mito (Osborne, 2009), que sobrevuela estas prácticas, pone el foco en un abuso de poder en las relaciones jerárquicas propias de todo ámbito laboral y encuentra en éstas la explicación de la violencia. Para derribar este mito, y dar cuenta que la violencia que las mujeres padecen en el ámbito laboral responde al desigual poder de los géneros en la sociedad, Osborne (2009) sostiene que una parte importante de la violencia es ejercida entre “iguales”, o sea, por compañeros de trabajo o incluso puede ser ejercida por un subalterno varón a una jefa. La violencia que padecen las mujeres en el ámbito laboral no responde meramente a lógicas de jerarquías laborales, sino a lógicas de jerarquías genéricas.

En concordancia con lo aquí expuesto, el Informe Estadístico sobre Violencia Laboral (OAVL, 2017) realizado a partir de los casos atendidos en 2017 por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Producción y



Trabajo, Empleo y Seguridad Social, señala que el 65% de los casos son mujeres las que denuncian situaciones de violencia o acoso en el lugar de trabajo y relacionan esto con los patrones socioculturales que rigen nuestra sociedad. En su mayoría, de acuerdo con este informe, el tipo de violencia que padecen es de tipo psicológica (87%), seguidos por la sexual (10%) y la física (3%) y por lo general los casos son producidos por un acosador varón (OAVL, 2017). Estos datos coinciden con los registros de la Línea 144, que se exponen más adelante en el presente informe. Otro punto a destacar del informe de la OAVL se relaciona con los efectos que la violencia produce en quienes la padecen; el 33% de las personas han manifestado que está en algún tipo de tratamiento médico, psicológico y/o psiquiátrico producto de la situación vivida en el ámbito laboral (OAVL, 2017).

La violencia de género en el ámbito laboral tiene diferentes direccionalidades; es horizontal cuando se da entre compañeros/as de trabajo. Es vertical cuando se da entre personas de diferentes jerarquías siendo que quien la ejerce posee algún grado de poder sobre la situación laboral de quien la padece. Se manifiesta de diferentes maneras que pueden abarcar aspectos físicos y psicológicos y en diferentes grados de agresión que van desde la discriminación hasta el acoso sexual y la violación. Es necesario poner énfasis en que esta violencia es un abuso de poder que tiene como fin la exclusión o sometimiento del otro (OAVL, 2017).

A continuación se explicitan las diferentes manifestaciones de la violencia laboral:

Agresión física: es toda conducta o acción que termina produciendo algún tipo de daño físico.

Acoso u hostigamiento psicológico: La OAVL (2017) utiliza la siguiente definición: “situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo, sobre un

trabajador/a buscando desestabilizarlo/a, aislarlo/a, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa”. Puede presentarse de forma combinada con otras formas de violencia. El concepto de *mobbing* fue acuñado para dar cuenta de este tipo de violencia cuando se ejercen específicamente en ámbitos laborales, y tiene como fin eliminar a un individuo de la organización laboral o grupo del que forma parte (Defensoría del Pueblo, 2014).

Acoso sexual: es toda conducta o comentario de contenido o connotación sexual considerado ofensivo y no deseado por la persona acosada que deriva en la creación de un ambiente laboral hostil, intimidatorio y humillante. Incluye, así, “todo contacto innecesario, comentarios, chistes, sarcasmos y observaciones no bienvenidas por su contenido sexual, o por tratarse de miradas o gestos lascivos, despliegue de literatura pornográfica, comentarios sugestivos acerca de la apariencia, contacto físico y asalto sexual” (Valenziano, 2007). La Organización Internacional del Trabajo señala que para que haya acoso sexual en el trabajo deben existir estos tres elementos: un comportamiento de carácter sexual, que no sea deseado y que se perciba como condicionante hostil para su trabajo (Osborne, 2009). El acoso se considera como un componente extremo de las relaciones de poder y es un “indicador patriarcal: su presencia es otra demostración del poder masculino sobre las mujeres” (Osborne, 2009:137). Scialpi (citada en Defensoría del Pueblo, 2014) señala que cuando el proceso de acoso se instaura, se produce una estigmatización de la víctima donde se la culpa por lo que le pasa y responsabiliza por su carácter difícil, malo o problemático.

Por otro lado, resulta importante, para realizar un análisis del lugar de las mujeres en el mercado laboral y la discriminación cotidiana con la que se encuentran, el concepto de segregación ocupacional, que refiere a la selección ocupacional diferenciada según género. Esta diferenciación, se puede notar también en los salarios, remarcando la brecha salarial entre varones y mujeres. Siguiendo los

aportes del Boletín de Estadísticas de Género del Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres (2018:4) los varones ganan un 29% más, respecto a las mujeres. Esta brecha salarial impacta significativamente en la autonomía económica de las mujeres. Por otro lado, las mujeres también encuentran dificultades para alcanzar cargos jerárquicos. Según el mismo informe, “el puesto de jefes es ocupado en un 69,9% por varones, las mujeres jefas representan sólo un 30,1%”, fenómeno que se conoce como segregación vertical. Por otro lado, se puede ver mayor participación de las mujeres en los sectores de mayor precarización laboral como por ejemplo los sectores de cuidado y trabajo doméstico. Esta diferencia que se da en el acceso al mercado laboral entre varones y mujeres, responde a roles culturales asignados a los géneros y se conoce como segregación horizontal. Es decir, los espacios relacionados con tareas reproductivas o *feminizados*, se caracterizan por contar con remuneraciones más bajas, lo cual profundiza la desigualdad.<sup>2</sup>

## 5. La Línea 144

Desde la Línea 144, se ofrece a las mujeres y feminidades que se comunican telefónicamente, acompañamiento, asesoramiento e información. Las situaciones de violencia de género se abordan de manera interdisciplinaria, proponiendo una lectura integral de los casos y situaciones por las que se consulta.

La Línea 144, está disponible las 24 hs, los 365 días del año, y la comunicación es gratuita desde todo el territorio nacional. Las llamadas pueden ser anónimas, realizadas por las propias mujeres o familiares. A partir de los contactos con la Línea, las/os profesionales realizan un registro de la situación. Así, la lectura y análisis de los mismos, nos permitió elaborar el presente informe, con el objetivo

---

<sup>2</sup>Para ampliar ver referida a las brechas salariales ver: <https://www.argentina.gob.ar/observatorio-de-la-violencia-contra-las-mujeres/boletines>

de dar cuenta de los casos de violencia laboral, identificados en el sistema de registro, tomando como eje de estudio los relatos de las feminidades que la padecen.

## 5.1 Análisis de los relatos

A continuación, presentaremos algunos testimonios de los casos atendidos en la Línea 144 que dan cuenta de las diversas situaciones de violencia que viven las mujeres en sus lugares de trabajo que ponen de manifiesto agresiones de diversa índole y magnitud:

*R relata que su jefe ejercía violencia hacia ella, a través de gritos, insultos, maltrato, tocándose los genitales frente a ella. (Córdoba, 60 años)*

*H Menciona que el gerente la agrede verbal y psicológicamente, hostigándola constantemente en su lugar de trabajo. (Santiago del Estero, s/d de edad)*

*L menciona que mientras trabajaba, su compañero de trabajo la agredió físicamente, la agarró del cuello y golpeó. Al llegar el dueño al local, L le contó lo sucedido, por lo cual procedió al despido del agresor, quien se justificó diciendo que L se lo merecía. (Córdoba, 22 años)*

*H relata que su jefe le aumentó a todo el personal el sueldo menos a ella y le cuenta que esto se debe a que ella se niega a tener relaciones con él. (Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 26 años)*

*W relata que el jefe se insinuó y le ofreció más dinero. A partir de ese momento empezó a preguntarle cosas sobre su sexualidad, se encerraba en el local con ella y la quería obligar a estar juntos. (La Rioja, 20 años)*

*T menciona que sufre hace varios meses violencia psicológica y de acoso en su trabajo por parte del encargado. Comenta que el hombre la mira, le dice cosas fuera de lugar, ha llegado a agarrarla de la cintura y perseguirla buscando estar a solas con ella pese a que se cansó de pedirle que la deje tranquila. (Buenos Aires, 24 años)*

En los testimonios arriba mencionados, pueden identificarse diferentes tipos de violencias, en algunas ocasiones la violencia es psicológica, otras física y sexual, incluso, en algunas ocasiones se presentan combinadas.

Al analizar las diferentes formas de manifestarse la violencia de género en el ámbito laboral, tomando en cuenta la direccionalidad, destacamos los siguientes testimonios que dan cuenta de situaciones de violencia ejercidas por compañeros de trabajo, es decir en su dimensión vertical:

*E refiere ser víctima de violencia psicológica por parte de un compañero de trabajo, relatando las agresiones verbales y denigraciones constantes. (Jujuy, 63 años)*

*G relata que un compañero de trabajo la forcejeó no dejándola salir de la habitación insultándola y amenazándola. Cuenta que ella se lo dijo a su superior, quien sutilmente le sugirió que no haga nada (Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 33 años).*

*A refiere que su compañero de trabajo la violenta psicológicamente, hace dos meses. Conversó con el sindicato y le respondieron que no podían ayudarla debido a que se trata de un compañero y no del empleador. Su empleador sostuvo que se trata de una situación personal y no le brindaron respuesta (Ciudad Autónoma de Buenos Aires, s/d de edad).*

Este último caso nos lleva a poner el foco en las respuestas que se dan desde las instituciones laborales una vez que la mujer decide denunciar la situación atravesada. La naturalización de las situaciones de violencia que las mujeres viven a nivel social, hace que en el mundo laboral muchas veces éstas se minimicen y/o se termine responsabilizando a las mujeres. A su vez, cuando la violencia tiene una dirección vertical y es ejercida por un superior, la amenaza de despido sobrevuela la escena y el temor a perder el empleo lleva a que la mujer calle.

Los siguientes relatos ejemplifican las distintas respuestas institucionales que las mujeres que se contactaron con la Línea 144 obtuvieron de quienes deben velar por el cumplimiento de sus derechos, tanto humanos como laborales. En muchos relatos se puede apreciar que en los casos en los que las organizaciones deciden tomar cartas en el asunto, éstas terminan perjudicando a la mujer con cambios en los puestos, áreas y/o horarios de trabajo, recayendo sobre ellas la forma de resolver la situación, alterando su vida laboral, en lugar de intervenir sobre los perpetradores de la violencia.

En algunos casos, la manera que encuentran las mujeres de “resolver” la situación, es renunciando a sus puestos de trabajo. En otros, al denunciar y comunicar la situación a un superior, la respuesta suele ser el despido, tal como se observa en algunos de los siguientes relatos:

*S relata que el gerente de la empresa en la que trabajó durante un año y nueve meses, la acosa y agrede psicológica y (en una ocasión) físicamente. Relata que advirtió de la situación al área de Recursos Humanos, donde la única respuesta que le dieron fue ofrecerle cambiarse de sector. Finalmente, decidió renunciar. (Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 32 años)*

*H refiere que un compañero de trabajo la acosaba. Al respecto, expresa que cuando ella le comentó al jefe esta situación de hostigamiento y acoso permanente que recibía, fue despedida de su trabajo sin motivo alguno. (Córdoba, 50 años)*

*F relata que un compañero de trabajo la acosa sexualmente. Previamente ella había hablado con su encargado quien le respondió que estaba generando conflictos innecesarios. Finalmente la cambiaron de lugar de trabajo y de horario varias veces, generando un perjuicio en su vida diaria (Buenos Aires, 37 años).*

Las consecuencias de la violencia vivida en la salud de las mujeres puede tener diferentes efectos. Dentro de las consecuencias psicológicas cabe mencionarse el estrés, la ansiedad, depresión, frustración, angustia, ataques de pánico, entre otras, respecto a las físicas, las cefaleas, trastornos orgánicos y/o funcionales y diferentes grados de lesiones cuando mediere la violencia física. Es frecuente que estos padecimientos lleven a que inicien tratamientos psicológicos y/o psiquiátricos, a su vez, esto repercute de manera directa en el desempeño laboral.

*D informa que se encuentra expuesta a situaciones de violencia psicológica por parte de un compañero de trabajo. Inventó calumnias sobre ella, su vida privada e íntima, lo cual la afecta de manera negativa. Destaca que se encuentra en tratamiento psiquiátrico por otros episodios que le generaron ataques de pánico, claustrofobia y que esta situación laboral empeora su salud. (Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 41 años)*

*K refiere haber sido maltratada por su jefe y un compañero (violencia psicológica, simbólica). A raíz de esta situación fue medicada con psicotrópicos. Días antes de cumplirse los tres meses, le enviaron el telegrama de finalización del período de prueba, sin renovación. (Ciudad de Buenos Aires, 53 años)*

*E relata que sufrió acoso laboral y sexual por parte de su jefe, la hacía quedarse en su puesto de trabajo más de 12 hs. cuando todo el resto del personal ya se había ido. Además en varias*

*ocasiones la llamó a su oficina y le hizo proposiciones sexuales que ella rechazaba y esto generaba que el agresor se ponga más violento. A raíz de esta situación la mujer comenzó a sentirse muy mal anímicamente (Buenos Aires, 41 años).*

Los testimonios presentados permiten dar cuenta de las diversas violencias y discriminaciones que las mujeres enfrentan en sus lugares de trabajo, lugares que parecen no contar con los medios necesarios para prevenir y abordar esta problemática con medidas eficaces, generando consecuencias nocivas para la salud física y psíquica de las mujeres.<sup>3</sup>

## **5.2 La violencia laboral ejercida contra las trabajadoras en casas particulares**

Al realizar un análisis pormenorizado de los relatos de la Línea 144, queremos dar cuenta de la existencia de llamados que visibilizan la violencia y el acoso sexual que han vivido mujeres que trabajan en hogares particulares, realizando las tareas necesarias para la “sostenibilidad de la vida” (Pérez Orozco 2014) tales como: tareas de cuidado de niñas/os y adultas/os mayores, elaboración de alimentos, de limpieza, etc.

La OIT (2018) reconoce que estas trabajadoras están más expuestas que otras a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y explica esta situación a partir de que hay “riesgo de que las trabajadoras domésticas estén expuestas a la violencia directa o indirectamente, porque la esfera doméstica es también su lugar de trabajo” (2018:75).

Un análisis más exhaustivo y desde un enfoque interseccional nos permite contemplar el cruce de diferentes dimensiones que incluyen el género, la clase, la etnia, la nacionalidad y la edad para dar cuenta de la vulnerabilidad en las que se

---

<sup>3</sup> Ver la “Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones” disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/guia-para-la-prevencion-e-intervencion-de-situaciones-de-violencia-contra-las-mujeres-en>

encuentran las trabajadoras de casas particulares y las condiciones de precarización en las que se realiza este trabajo. Así se observa en los siguientes testimonios:

*C relata que trabajó como empleada doméstica y su empleador la acosó sexualmente, incluso llegó a amenazarla con un arma si lo denunciaba. (Santa Fe, 33 años)*

*N relata recibir mensajes de índole sexual, vía telefónica, por parte de su empleador, el padre de un niño a quien ella cuidaba. (Santa Fe, 20 años)*

*U cuenta que trabaja como empleada doméstica en una casa de familia desde hace varios años. Al respecto, menciona que su patrón desde hace un tiempo la maltrata, grita y humilla en cada oportunidad que la consultante reclama por sus derechos. (Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 55 años)*

*X refiere que su empleador la acosó sexualmente. Expresa que trabajó como empleada doméstica. El agresor comenzó a acosarla desnudándose en la pieza y mandándole constantemente mensajes con contenido sexual. Manifiesta que esta situación la angustia mucho provocándole una internación la semana pasada por gastritis nerviosa. (Córdoba, s/d edad)*

*M fue abusada sexualmente. Empezó a trabajar en una casa de familia donde fue contratada, un día no estaba la señora y solamente se encontraba el marido, el agresor aprovechando esta situación abusó de ella. En estos momentos está muy angustiada, tiene mucho miedo, no quiere salir a la calle, tampoco quiere realizar la denuncia. (Formosa, 22 años)*

*G fue víctima de una fuerte golpiza por parte del empleador cuando se interpuso para defender a la mujer de éste. Presenta politraumatismo, neumotórax derecho y dos fisuras en el ojo izquierdo. Relata que el episodio ocurrió por la madrugada cuando se encontraba cuidando al hijo de la pareja. Refiere que el hombre habría llegado en estado de ebriedad y se puso a discutir con la mujer. En el medio de los gritos concurrió a sacar al niño del medio ya que estaba llorando mucho y fue ahí cuando él la agredió. (Salta, 26 años)*

La gravedad de estos relatos amerita reflexionar sobre las condiciones de trabajo de las trabajadoras de casas particulares y la exposición y maltratos que enfrentan por ejercer su trabajo en el ámbito privado, espacio donde se registran la mayoría de los casos de violencia contra las mujeres, como se puede observar en los diferentes informes estadísticos de la Línea 144.



## 6. El impacto de la violencia en el ámbito laboral.

Desarrollaremos a continuación el análisis de algunos relatos registrados por la Línea 144, donde damos cuenta de dos dimensiones emergentes en relación al impacto de la violencia: 1- cuando se trata de ex parejas que comparten el mismo espacio laboral. 2-cuando la trayectoria laboral de las mujeres se ve afectada al estar expuestas a situaciones de violencia doméstica.

### 6.1 Parejas o ex parejas que comparten el espacio laboral.

Por un lado, hemos detectado que es frecuente que las mujeres compartan el espacio laboral con parejas, o ex parejas, lo cual genera que se manifiesten diversas situaciones de violencia, tal como se expresan en los siguientes relatos:

“S expresa que está en pareja hace dos años con su empleador, que ella vive en el bar donde trabajan juntos y que la agrede verbalmente, denigrándola y hostigándola. Menciona que la ha alejado de su círculo de amigas/os y o la hace pelear con ellos/as...”.(CABA, s/d de edad)

“Llama C muy angustiada, refiere que hace dos semanas su ex pareja y compañero de trabajo la empujó por las escaleras del depósito de la estación de servicio donde trabajan”. (Rosario, s/d de edad)

“B manifiesta encontrarse hace un tiempo deprimida y en tratamiento psiquiátrico por la violencia que vive por parte de su ex pareja, persona que también es su jefe en el trabajo, ambos son policías. Cuenta que mantuvo una relación con el agresor durante 4 años y que la violencia se acentuó cuando ella quiso ponerle fin hace 7 meses (...) explica que todo este hostigamiento le generó una gran depresión, ya no quería ir más a trabajar, dice que él utiliza la asimetría de poder que le da el cargo laboral”. (CABA, s/d de edad)

“(...) E menciona además que ella trabaja en la Municipalidad, el agresor también con un rango superior, motivo por el cual le bajó la categoría y teme que la eche” (Entre Ríos, s/d de edad)

Las situaciones aquí detalladas, dan cuenta de las agresiones perpetradas por las parejas o ex parejas de las mujeres, expuestas por ellos a situaciones de violencia de género, con quienes, además, comparten espacios de trabajo, así como

también las connotaciones que las mismas tienen en perjuicio de las propias mujeres.

## **6.2 Consecuencias de la violencia doméstica en el ámbito del trabajo.**

Otro eje de análisis, hace foco en el modo en que la exposición a situaciones de violencia doméstica, repercute en el rendimiento de las mujeres en el trabajo, ya sea que el agresor comparta el espacio físico de trabajo o no. Hemos observado que muchas veces, las mujeres son señaladas por mantener un alto nivel de ausentismo, solicitar licencias, o tener un bajo rendimiento laboral, sin tener en cuenta que esto se debe a los efectos psíquicos, anímicos, psicológicos y físicos que trae aparejado permanecer expuesta a situaciones de violencia de género. Un agravante de la situación que atraviesan, es el miedo a la pérdida del empleo.

Hemos podido analizar el modo en que atravesar una situación de violencia laboral afecta de manera contundente la realidad de las mujeres y cuáles son sus efectos en la vida cotidiana. Experimentar cualquier tipo de violencia, causa malestar emocional, psíquico y físico. Poder emprender el camino de la “ruta crítica” (Sagot 2010), requiere contar con tiempo y una organización que lleva a que las mujeres releguen temporalmente el trabajo productivo y reproductivo de cuidado, para ocuparse de iniciar el recorrido judicial, que generalmente es complejo. En este marco, autoridades, organizaciones sindicales y empresariales, han detectado la necesidad de promover licencias laborales que tengan en cuenta las necesidades específicas que tienen las mujeres cuando atraviesan una situación de violencia doméstica, y buscan salir de la misma a través del proceso judicial correspondiente. Para tal fin, se presentó en la Cámara de Diputados, un proyecto para modificar la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744<sup>4</sup>. En dicho

---

<sup>4</sup> Régimen de Contrato de Trabajo LEY N° 20.744 - TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976

proyecto, se prevé el otorgamiento de 10 días corridos de licencia por violencia de género, y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Algunos relatos registrados por la Línea 144, dan cuenta de la importancia que tiene para las mujeres en situación de violencia de género, contar con el derecho a tener una licencia que contemple la situación que atraviesan, evitando agravar el estado de malestar y sufrimiento con la preocupación de la pérdida del empleo.

*“Se comunica con la Línea V desde Mendoza. Manifiesta sufrir violencia laboral de parte de un directivo de una de las escuelas donde trabaja. Informa que hace casi un año que está con licencia psiquiátrica, atravesando un proceso depresivo. Relata que un directivo la maltrataba cuando todavía cumplía funciones en su escuela y ahora le rompe los certificados médicos o se niega a recibirlos, alegando que son “órdenes de arriba”. (Mendoza, s/d de edad)*

Es muy frecuente, que el padecimiento psíquico, físico y emocional de las mujeres como consecuencia de estar expuestas a violencia laboral, sea leído por las/os profesionales de la salud como una patología, y como consecuencia se arribe a un diagnóstico en salud mental, que no contempla, como parte del mismo, el padecimiento de violencia de género. Esta “patologización” de las situaciones de violencia, trae aparejado, muchas veces la estigmatización social de los diagnósticos referidos a la salud mental. Es decir que, el malestar en las mujeres por causa de las situaciones de violencia, suele ser diagnosticado y muchas veces, medicalizado<sup>5</sup>.

Como contrapunto, en el caso que a continuación presentamos se observa una situación que favorece y reconoce la necesidad de contar con medidas que le permitan a la mujer superar las situaciones de violencia que experimentan en el ámbito laboral:

---

<sup>5</sup> Para mayor información sobre el tema, consultar “Violencia contra las mujeres y salud: malestar, medicalización y consumo de sustancias psicoactivas”. (2017). Observatorio Nacional de Violencia Contra las Mujeres. INAM Disponible en:  
<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informeviolenciamedicalizacionconsumofinal.pdf>

*“R Manifiesta que hace una semana realizó la denuncia en una fiscalía de Rosario, y de allí la derivaron a la Fiscalía de Delitos Sexuales, donde amplió su declaración. Comenta que se está evaluando un traslado a otra dependencia y una licencia por violencia de género”. (Rosario, s/d de edad).*

Cabe destacar que Rosario<sup>6</sup>, es uno de los municipios que actualmente cuenta con licencias por violencia de género para las mujeres empleadas municipales, lo cual da cuenta de la visibilidad de la problemática y la necesidad de brindar protección a las mujeres en situación de violencia así como también promover acciones que posibiliten superarla.

## 7. Análisis cuantitativo de las situaciones de violencia laboral

En el presente eje, se hará mención a los datos estadísticos recolectados a partir del registro administrativo de las llamadas a la Línea 144, durante los años 2017 y 2018. En el mismo, se han tomado en consideración aquellas llamadas que ingresan por primera vez a la Línea, y hacen referencia a la modalidad de violencia laboral encuadrada en la Ley 26.485. De este modo, para el presente informe se trabajó con una muestra de **522** llamadas referidas a esta modalidad de violencia ingresadas por primera vez durante el año 2017 y **586** correspondientes al año 2018, conformando así un total bianual de **1108** casos que refieren a situaciones de violencia laboral.

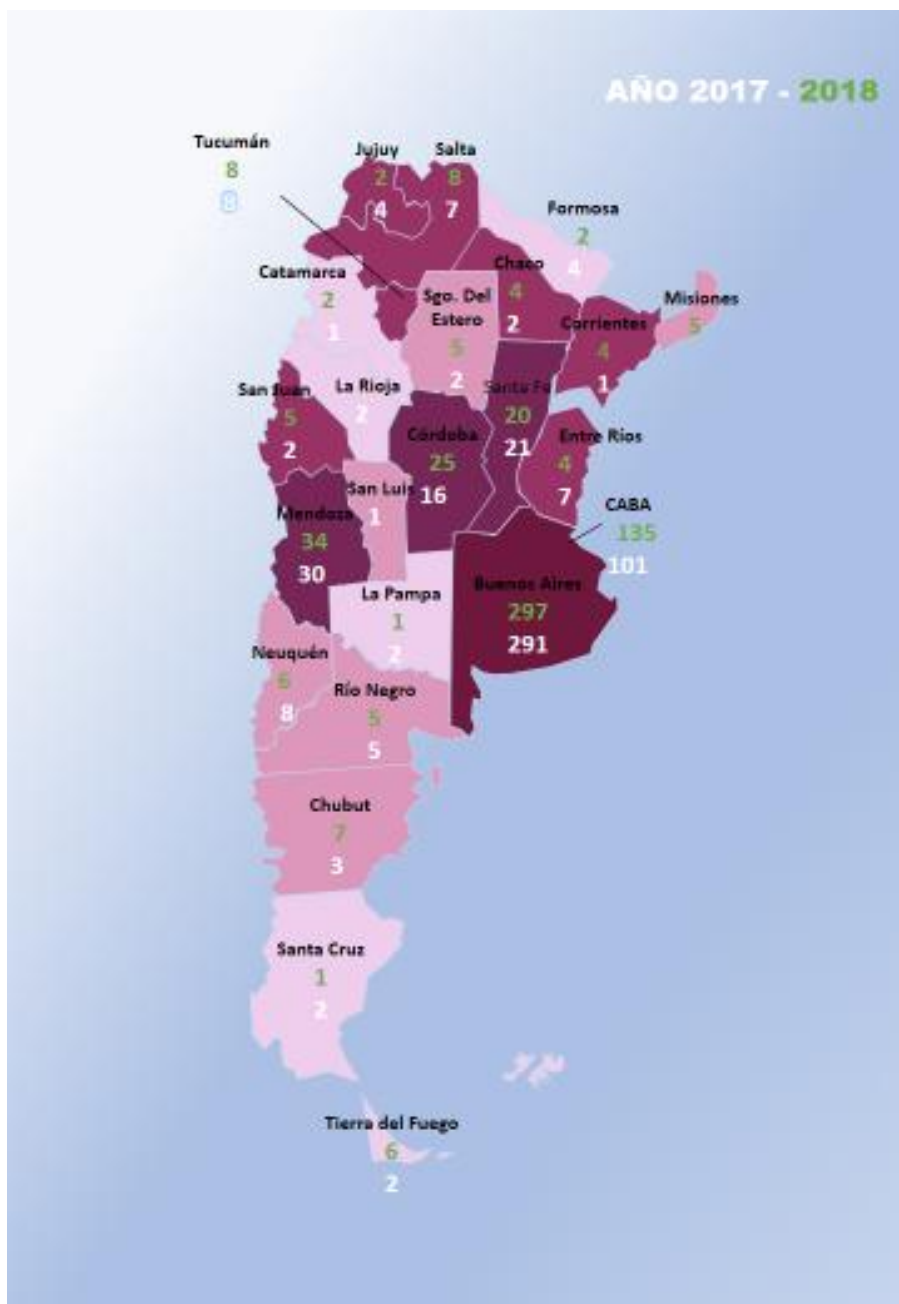
Describiremos a continuación, la información cuantitativa a fin de poder caracterizar detalladamente los registros obtenidos en la Línea 144, que dan cuenta de esta situación.

---

<sup>6</sup> Ver: <https://www.rosario.gov.ar/web/gobierno/personal/tramites-de-personal/licencia-por-violencia-contra-la-mujer>

## 7.1 Caracterización de las llamadas

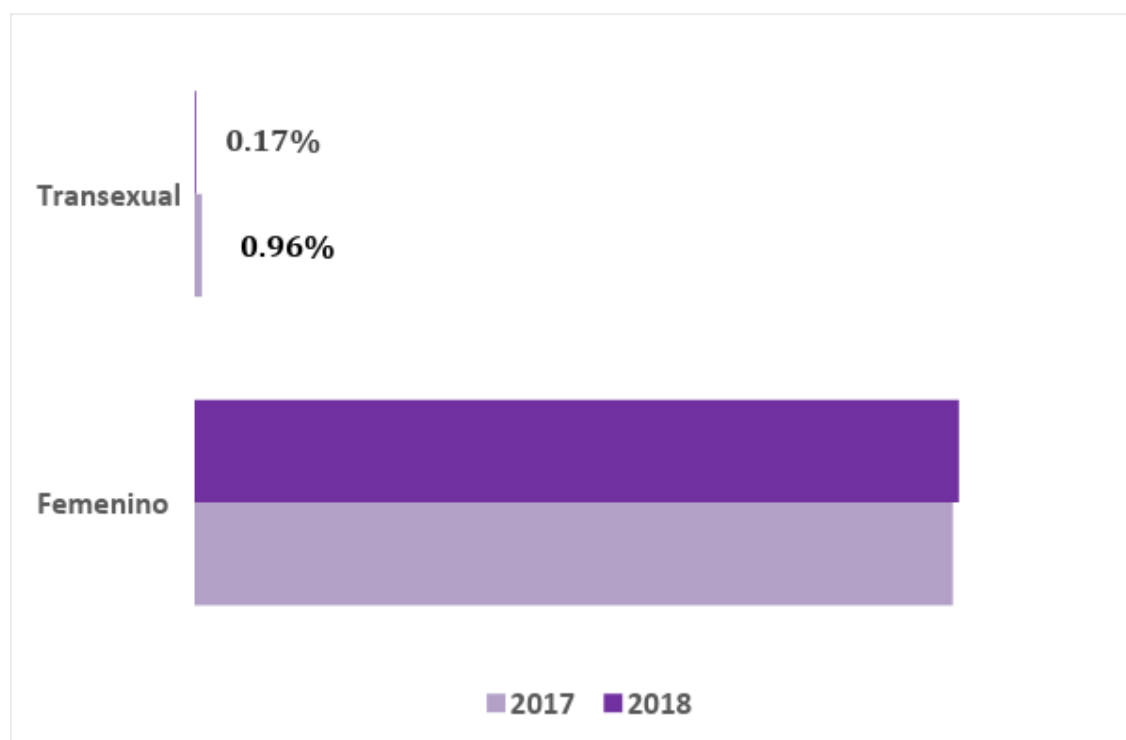
Figura N° 1. Distribución de las llamadas por Provincia. 2017-2018 (en absolutos)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Línea 144 (INAM)

Teniendo en cuenta la procedencia de las llamadas para el período analizado, se observa que si bien se registraron llamadas de todo el territorio nacional, la provincia de Buenos Aires es la que concentra la mayor cantidad de llamadas que hacen referencia a situaciones de violencia laboral, seguida por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Mendoza, Córdoba y Santa Fe.

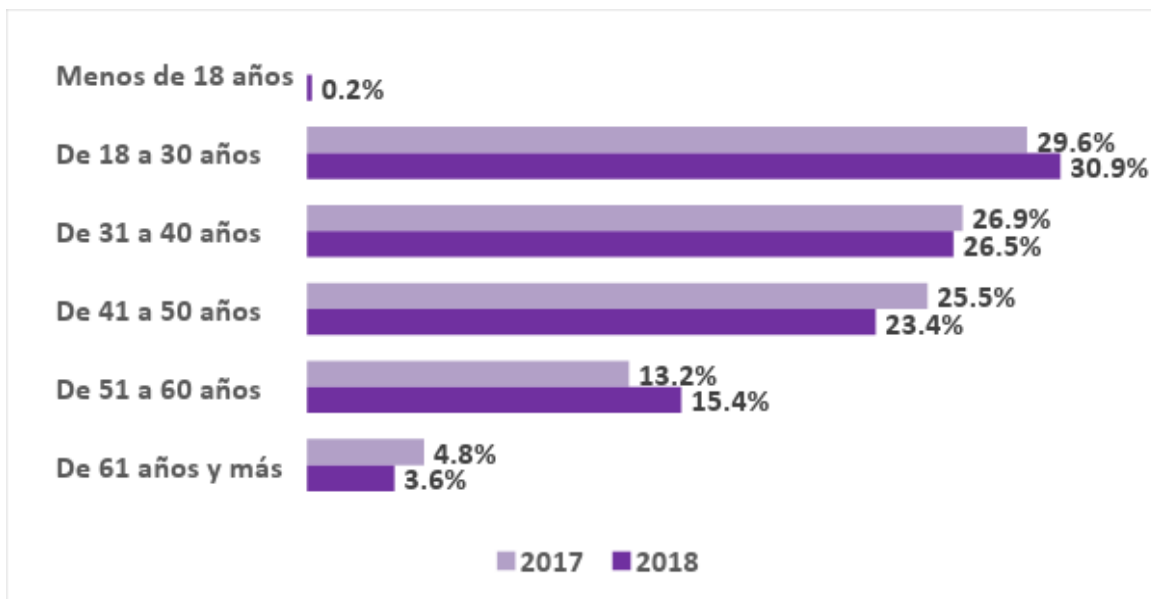
Gráfico N° 1. Género de las personas en situación de violencia. 2017-2018 (en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Línea 144 (INAM)

En términos de género el 99% de las personas que han atravesado situaciones de violencia laboral, se autoperciben mujeres y un 1% como transexual.

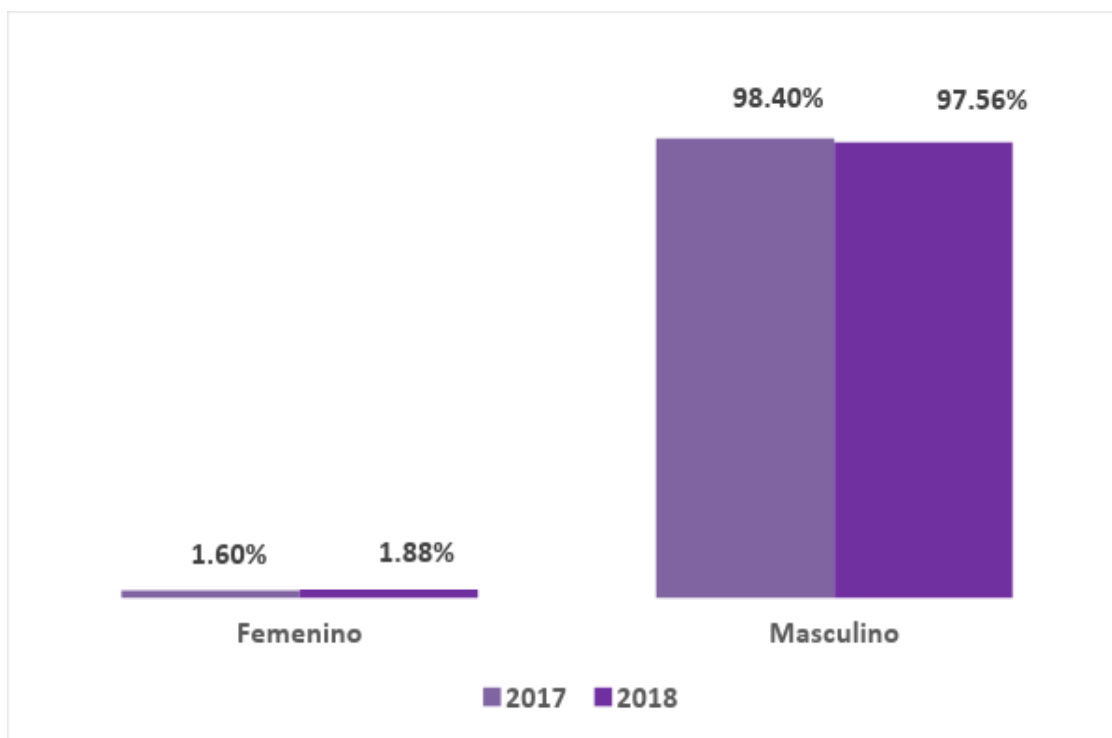
Gráfico N° 2 Edad de las mujeres en situación de violencia. 2017-2018 (en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Línea 144 (INAM)

Tanto para 2017 como para el 2018, aproximadamente el 30% de las llamadas de mujeres y feminidades se concentran en las edades comprendidas entre 18 y 30 años, descendiendo la incidencia paulatinamente, a medida que se incrementa la edad. Aumentan las llamadas de mujeres de 51 a 60 años durante el 2018 respecto del 2017, a la vez que disminuyen las de las mujeres en el rango de 41 a 50 años.

Gráfico N° 3. Género del agresor/a. 2017-2018 (en porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Línea 144 (INAM)

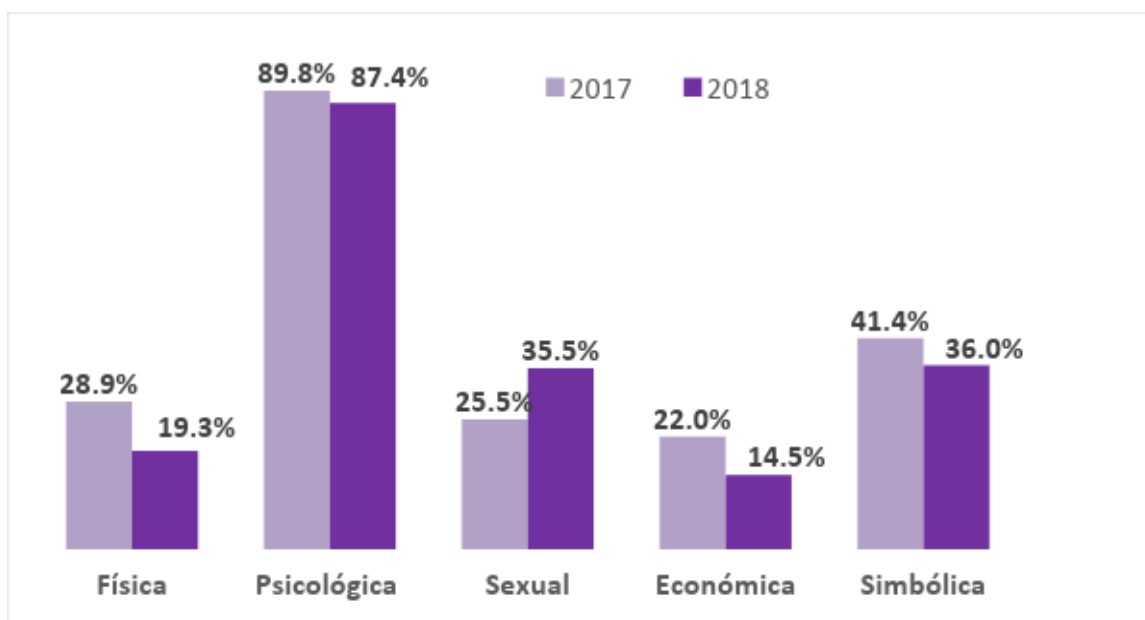
Para los períodos analizados, aproximadamente en el 98% de las llamadas se identifica a agresores varones, mientras que aproximadamente el 2% de los casos hacen referencia a agresoras mujeres (compañeras de trabajo o superiores a cargo).



## 7.2- Caracterización de las situaciones de violencia

### 7.2.1 Por tipo de violencia

Gráfico N° 4. Tipo de violencia. 2017-2018 (en porcentajes)

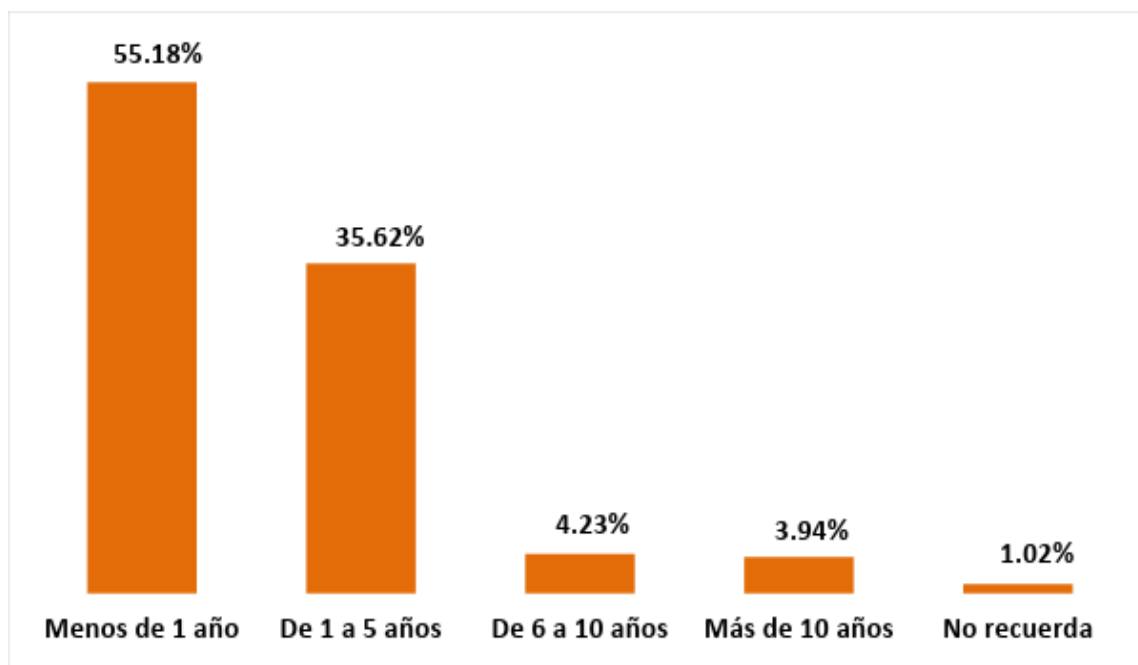


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Línea 144 (INAM)

En el período bianual que comprende 2017 y 2018 al analizar la relación entre los tipos de violencia y la modalidad de violencia laboral, se observa que la violencia psicológica es la que se registra con mayor frecuencia (alrededor del 88%) en ambos periodos. A su vez, se incrementa en 10 puntos, para el año 2018, el tipo de violencia sexual respecto de 2017. Por otro lado, se reduce la incidencia de violencia simbólica, si bien, continúa siendo la segunda en importancia. Para el 2018, los porcentajes de violencia física y económica se reducen respecto al año anterior.

## 7.2.2 Según tiempo de maltrato

Gráfico N° 5. Tiempo del maltrato. 2017-2018 (en porcentaje)

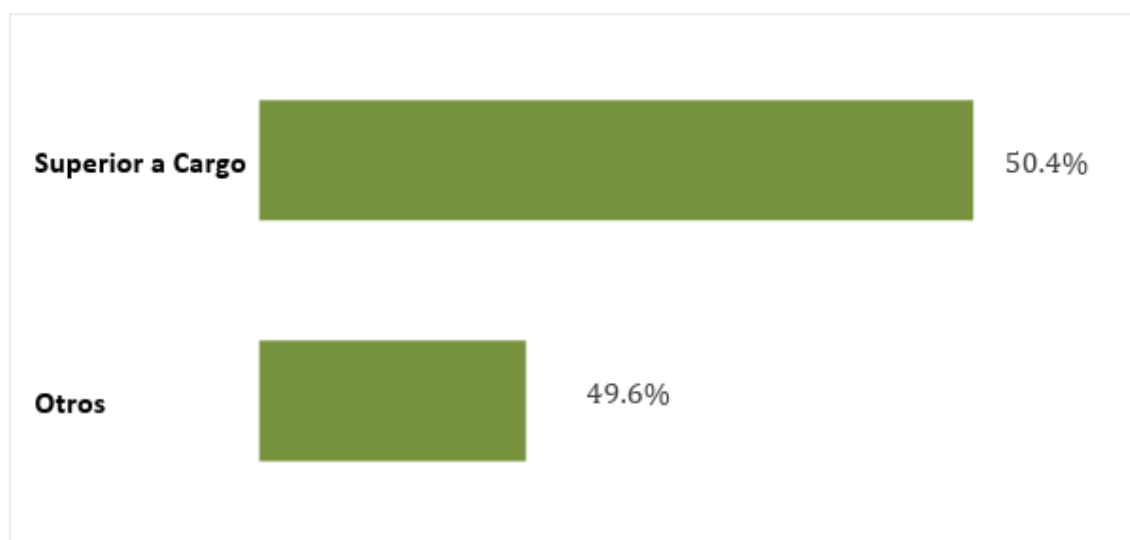


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Línea 144 (INAM)

En relación a la cronicidad del maltrato, en el período bianual, que comprende los años 2017 y 2018, se destaca que el 55% de mujeres que atravesaron violencia laboral ha sido durante un periodo menor a un año, mientras que el 35.6% transitó situaciones de maltrato entre 1 y 5 años.

### 7.2.3 Según vínculo con el agresor/a

Gráfico N° 6. Vínculo con el agresor/a. 2017-2018 (en porcentajes)



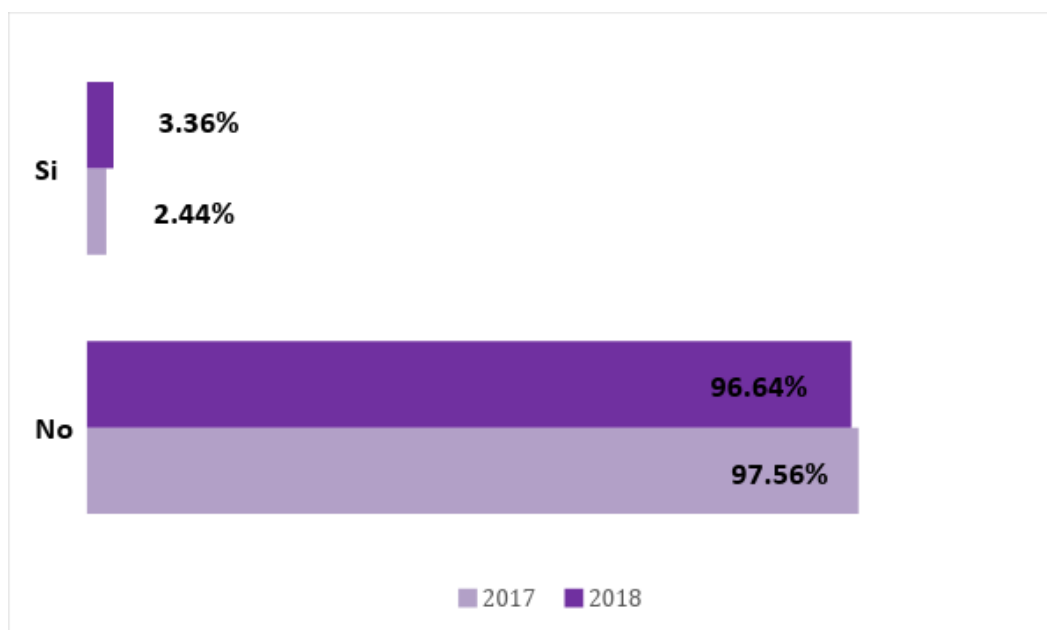
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Línea 144 (INAM)

En cuanto al vínculo con el agresor, en el período bianual, el 50.36% de las mujeres en situación de violencia laboral refieren que la persona que la agredió fue su superior a cargo y el 49.6% ha sido registrado bajo el vínculo “otros”. Ahora bien, focalizando el análisis en esta categoría, hemos detectado que en una gran proporción de los casos, los agresores son compañeros de trabajo.

### 7.3 Caracterización de las llamadas según factores de riesgo

#### 7.3.1 Según Medidas de Restricción vigentes

Gráfico N° 7. Medidas de Restricción Vigentes. 2017-2018 (en porcentajes)

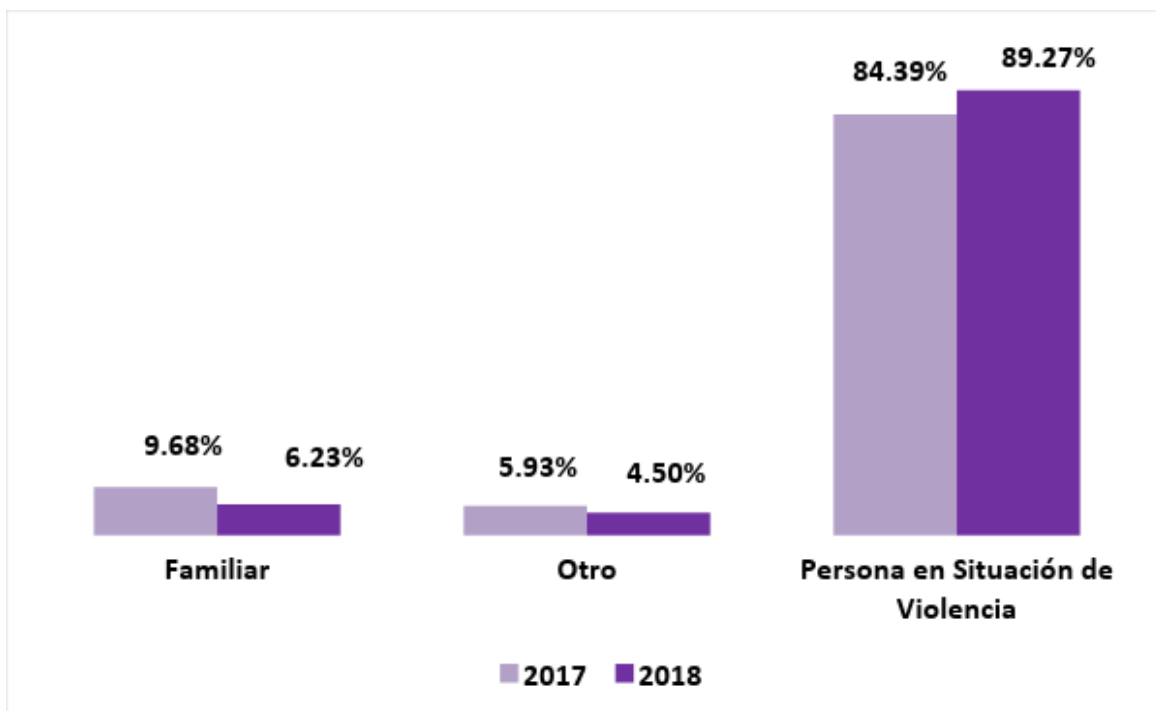


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Línea 144 (INAM)

En la mayoría de los casos de violencia laboral (97%) las mujeres refieren no contar con medidas de restricción o protección al momento del llamado, manteniéndose la proporción tanto en 2017 como en 2018.

#### 7.4 Caracterización de las llamadas según tipo de contacto

Gráfico N° 8. Tipo de contacto. 2017-2018 (en porcentaje)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Línea 144 (INAM)

Mayoritariamente, es la propia persona en situación de violencia la que se comunica con la Línea 144. Sin embargo, se observa para el año 2018 un incremento de 5 puntos porcentuales respecto al año anterior, en tanto disminuye el llamado realizado por familiares u otras personas.

## 8. Reflexiones Finales

Luego de analizar las situaciones de violencia laboral según los marcos normativos internacionales y los relatos de las mujeres atendidos por las/os profesionales de la Línea 144, concluimos con algunas reflexiones que nos permiten dimensionar la complejidad y el impacto de esta modalidad de violencia en la vida de las mujeres.

La violencia laboral se da en un ámbito donde la mujer cumple un rol de trabajadora. Por lo tanto, hemos dado visibilidad al modo en que la violencia laboral afecta su autonomía en general, y en particular su autonomía económica. Muchas mujeres se ven obligadas a renunciar, modificar su jornada laboral, o directamente son despedidas al denunciar la violencia vivida. La autonomía económica es un componente importante para revertir la dependencia que ubica a las mujeres en posición desventajosa frente a los varones, y de esta forma intentar reducir las desigualdades de poder entre los géneros.

Asimismo, en esta línea de pensamiento se torna necesario que los lugares de trabajo sean lugares seguros, tendientes a erradicar la violencia contra las mujeres. Para lograr este objetivo deberían evitarse las situaciones de discriminación, superar las brechas salariales, garantizar el acceso a los puestos de trabajo y a cargos de mayor jerarquía, entre otras. A tal fin, las organizaciones deben contemplar acciones que permitan prevenir, detectar, atender o derivar y sancionar la violencia de género en sus diferentes manifestaciones.

En el presente informe hemos analizado el modo en que la violencia de género se presenta en el ámbito laboral. Esta problemática se apoya en estructuras culturales y sociales, que no solamente tienen lugar en el ámbito privado sino también en otros espacios. Por lo tanto es importante la concientización de la problemática en todos los niveles de las organizaciones laborales, para poder abordar dichas situaciones. Para lograr este propósito son ejemplo de buenas

prácticas la elaboración de protocolos de acción<sup>7</sup>, así como también, contar con las normas que habiliten el otorgamiento de licencias laborales<sup>8</sup> por motivos de violencia de género.

Es importante destacar la función de la Línea 144 en el acompañamiento, orientación y contención a mujeres para abordar las situaciones de violencia laboral.

Para que la igualdad entre los géneros sea una realidad es menester erradicar en lo cotidiano los abusos, hostigamientos y diferentes formas de violencia que se ejerce contra las mujeres, tanto en el ámbito privado como en el ámbito público.

---

<sup>7</sup>Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones. Instituto Nacional de las Mujeres 2018 Dirección Nacional de Asistencia Técnica.  
<https://www.argentina.gob.ar/noticias/guia-para-la-prevencion-e-intervencion-de-situaciones-de-violencia-contra-las-mujeres-en>

<sup>8</sup> Jurisdicciones que cuentan con leyes de licencias por violencia de género: Chubut, Mendoza, Santa Fe, Entre Ríos, Córdoba, CABA y Buenos Aires.

## 9. Referencias

- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -CEDAW-, 1979.
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, 1994.
- Defensoría del Pueblo (2014). La violencia laboral. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Equipo de Mercado de Trabajo. Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales – MTEySS. (2018). Mujeres en el Mercado de Trabajo Argentino
- Observatorio Nacional de Violencia Contra las Mujeres (2018). III Boletín de Estadísticas de Género del .Instituto Nacional de las Mujeres
- Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (2017). Informe estadístico sobre violencia laboral. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT- (2018) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión. Ginebra.
- Osborne, R. (2009). Apuntes sobre violencia de género. Barcelona: Bellaterra.
- PNUD (2016). Agenda de Desarrollo Sostenible 2030.
- Valenziano, Z. (2007). Violencia laboral. En Gamba, G. B. (Ed) Diccionario de estudios de género y feminismos. Buenos Aires: Editorial Biblos.