



## Capacitación sobre Convenio 190 en el Instituto de Estudios Judiciales

### Documento de sistematización de la formación: La violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Debates en torno a la adecuación normativa del Convenio 190 de la OIT

Esta propuesta de formación fue parte de una planificación conjunta entre la Secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades y el Secretario de Investigación y Formación de nivel provincial, a cargo de Ruth Sahonero y Marcelo De Gori, respectivamente. La coordinación de los cursos estuvo a cargo de Julia Campos del Centro de Investigación y Formación de la AJB (CIyF-AJB) y la llevó adelante un cuerpo de docentes conformado por Juliana Ortiz (CIyF-AJB) y Mariana Campos y Jimena Frankel, especialistas en género, trabajo y sindicalismo.

La primera formación “La violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Debates en torno a la adecuación normativa del Convenio 190 de la OIT” se realizó el 24 de agosto y contó con la participación de 98 personas. La segunda, “Elementos para detectar y prevenir la problemática (del acoso y la violencia en el mundo del trabajo) a partir del Convenio 190 de la OIT”, se hizo el 7 de septiembre y tuvo 87 participantes, registrados en el formulario de asistencia. Ambas jornadas fueron grabadas y quedarán para su transmisión en el canal del Instituto de Estudios Judiciales de la Suprema Corte.

**2023** MODALIDAD VIRTUAL

## LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

DEBATES EN TORNO A LA ADECUACIÓN NORMATIVA DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Equipo Docente:  
**MARIANA CAMPOS**  
LICENCIADA EN RELACIONES DEL TRABAJO (UBA)  
**JIMENA FRANKEL**  
LICENCIADA EN RELACIONES DEL TRABAJO (UBA)  
**JULIANA ORTIZ**  
PROFESORA DE ENSEÑANZA MEDIA Y SUPERIOR EN HISTORIA (UBA)

INFORMES: [instituto@scba.gov.ar](mailto:instituto@scba.gov.ar)  
Actividad no asociada.

INSCRIPCIÓN: [inhs.scba.gov.ar/IE/Inscripcion](https://inhs.scba.gov.ar/IE/Inscripcion)  
Se entregará certificado de asistencia.

INICIA **24 AGO** 16 a 18 hs

Violencia y perspectiva de género

INSTITUTO DE ESTUDIOS JUDICIALES SUPREMA CORTE DE JUSTICIA PROVINCIA DE BUENOS AIRES  
AJB Asociación Judicial Bonaerense

**Actividad 1: Exposición sobre aspectos novedosos que aporta el Convenio 190 para la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**

La primera actividad consistió en presentar las novedades que introduce el [Convenio 190](#) a la definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Por ejemplo, la inclusión de la amenaza como una modalidad de violencia, que no es necesario que haya un comportamiento sistemático como en el caso del mobbing, la inclusión de la violencia y acoso por razones de género y el reconocimiento de los efectos de la violencia doméstica en el ámbito del trabajo. El convenio 190 se pone así en diálogo con las modalidades de violencia referidas en la [Ley 26.485](#).

## Algunas novedades que introduce el Convenio 190 y la Recomendación 206

Definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo: una conceptualización amplia.

- 1. A efectos del presente Convenio:
- 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, y
- 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.

El convenio plantea una **ampliación de los sujetos que busca proteger**. Por una parte, reconoce a todas las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual (asalariada, no asalariada), que se desempeñen en todos los sectores público o privado, de la economía formal e informal, de zonas urbanas o rurales. Además, incluye diferentes momentos de la relación laboral incluyendo a las personas que buscan trabajo o se postulan para un empleo y también a trabajadores despedidos. Entre las modalidades se considera también a aquellas trabajadoras y trabajadores que están realizando pasantías o están como aprendices y a quienes se desempeñan como voluntarias, es decir, que no cobran salario por la actividad que realizan. Entre los sujetos se incluye también a aquellos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se reconoce así que **la violencia puede tener diferentes direcciones**: es **vertical** cuando se ejerce desde un puesto de jefatura o superior; es **horizontal** cuando se produce entre compañeros/as o puede provenir de **terceras personas** a la relación laboral. Este concepto toma en cuenta a clientes, usuarios, proveedores, etc. En el caso del Poder Judicial, por ejemplo, se vincula a justiciables, abogados/as y a cualquier persona con la que se entra en contacto a partir del trabajo que se realiza.

La violencia y el acoso pueden producirse en distintos lugares y el Convenio 190 amplía nuevamente los espacios considerados habituales, como el lugar físico de trabajo. Agrega otros

lugares en los que se realizan **actividades vinculadas con el trabajo** como el lugar de cobro, los espacios de descanso, comida, baños y vestuarios; durante los **desplazamientos y viajes**, eventos y actividades sociales (fiestas de fin de año, desayunos, cenas, etc.) o de formación relacionados con el trabajo (capacitaciones, congresos); en las **comunicaciones** vinculadas al trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación como el whatsapp, los chat, los mails, las redes sociales. Las situaciones de violencia y acoso también pueden producirse en el alojamiento proporcionado por el empleador y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

**Materiales sobre los efectos de la violencia doméstica en el ámbito laboral**

**LA VIOLENCIA DOMÉSTICA IMPACTA EN EL ÁMBITO LABORAL**

El daño físico y emocional que causa la violencia doméstica también tiene un impacto en el ámbito laboral. La violencia puede afectar la productividad laboral y el desempeño, puede dificultar el trabajo en equipo, generar ausentismo y contribuir a aumentar la rotación de personal. Entre las consecuencias se citan principalmente las mujeres que son víctimas de...

[ELA, Fundación Huésped \(2017\), La violencia doméstica impacta en el ámbito laboral](#)  
[OIT \(2020\), La violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo](#)

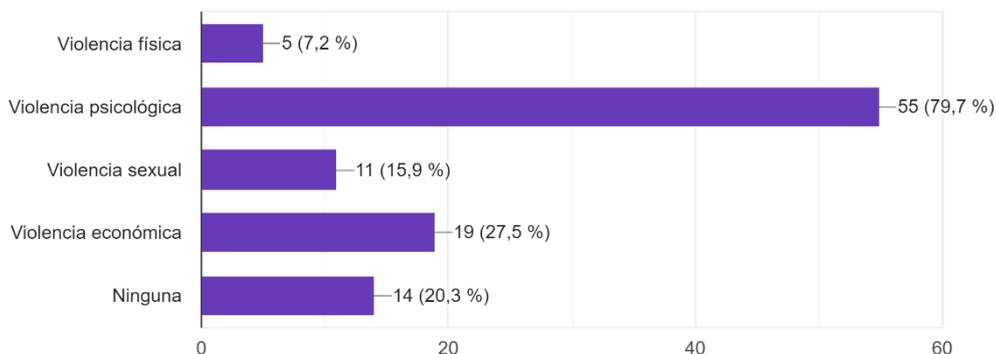
**Actividad 2: Identificación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**

Se realizó una actividad disparadora que consistía en identificar formas de violencia más frecuentes en los espacios de trabajo de las y los participantes para su debate posterior. El formulario fue completado en vivo por 69 personas, indicando los siguientes resultados:

En los **vínculos verticales** la violencia psicológica es predominante (79,7%) seguida por la violencia económica (27,5%). Un 20,3% señaló que no había violencia. La violencia sexual fue mencionada por un 15,9% y, por último, la violencia física.

¿Cuáles son las formas más comunes de violencia en los vínculos verticales (relación empleado-jefatura) en tu sector? Podés contestar más de una opción

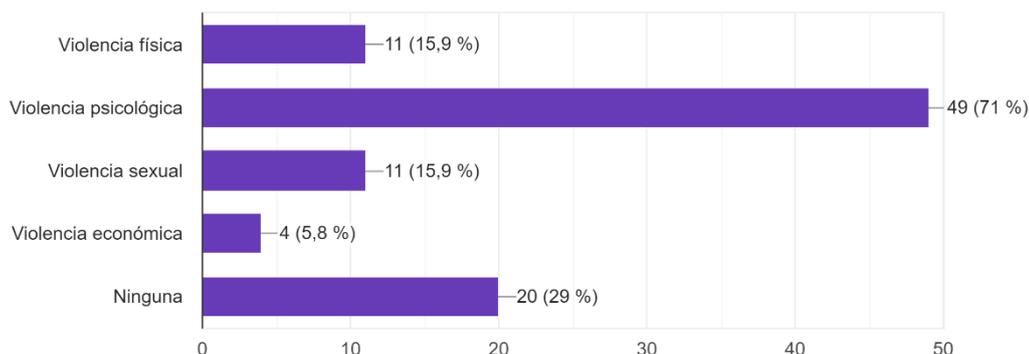
69 respuestas



En los **vínculos horizontales** las respuestas fueron similares: la violencia psicológica se consideró la preponderante seguida, en igual medida, por la presencia de violencia física y sexual. Una mayor cantidad de participantes expresaron que no hay violencia entre compañeros/as. La violencia económica está presente, pero en menor medida que entre los vínculos verticales.

¿Cuáles son las formas más comunes de violencia en los vínculos horizontales (relación entre pares) en tu sector? Podés contestar más de una opción

69 respuestas



Al consultar sobre las expresiones concretas de este tipo de violencias se refirieron a:

- ascensos arbitrarios en la carrera,
- situaciones de violencia psicológica como forma predominante en el poder judicial vinculado al ejercicio del poder, el trato en los diferentes sectores que se expresa en silencios y en miradas y que mayoritariamente se da de varones a mujeres.
- Se menciona el caso de la denuncia a un juez de familia a tres trabajadoras que tenían función de secretaria, auxiliar letrada y perito que sufrían un maltrato sistemático y que fue abordado por el sindicato.

Respecto de los **vínculos con terceros** podemos observar que la presencia de violencia física aumenta respecto de las dos formas anteriores, que la violencia psicológica sigue apareciendo como predominante y que también se identificaron formas de violencia sexual y económicas. El 26,1% expresó que no hay violencia ejercida por terceros y un 14,5% que no tiene vínculo con terceros en su sector.

¿Cuáles son las formas más comunes de violencia en los vínculos con terceros (relación con usuarios, clientes o personas fuera de la relación ...) en tu sector? Podés contestar más de una opción

69 respuestas

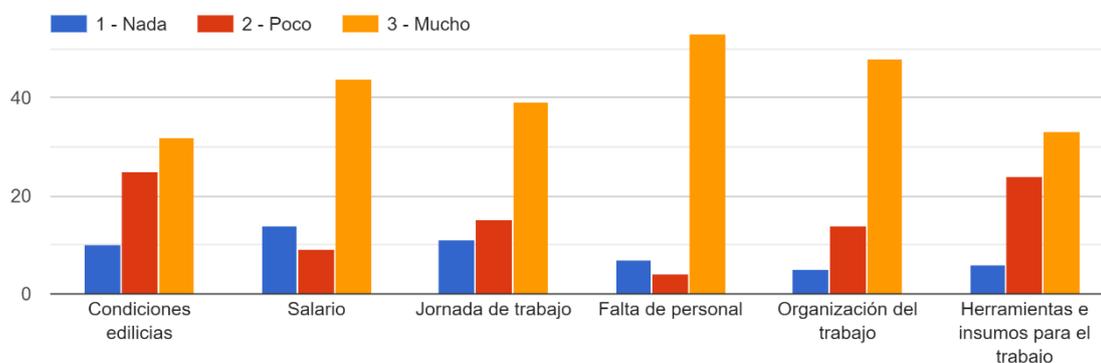


Un participante consultó sobre la novedad de esta incorporación al Convenio y qué consecuencias tiene.

La inclusión de la violencia por parte de terceros permite recolocar la responsabilidad del empleador en la seguridad en el trabajo y la protección hacia los trabajadores y trabajadoras. Nos ayuda a pensar en cómo trabajamos, dónde, en qué condiciones. Por ejemplo, pensar en las violencias a las que muchas veces están expuestos compañeros y compañeras que trabajan en el sector de mandamientos y notificaciones, dentro del fuero penal, en las fiscalías especializadas en violencia de género, por mencionar algunas.

La siguiente pregunta buscaba reconocer cuánto influyen distintos factores en la existencia de la violencia y acoso en el mundo del trabajo. En primer lugar, se puede observar que la mayoría indicó que cada uno de los factores señalados tiene “mucho” influencia en la presencia de violencia y acoso. Lo que se considera con mayor influencia es la falta de personal, seguida por cuestiones vinculadas a la organización del trabajo, a la situación salarial y a la jornada de trabajo. Las condiciones edilicias y las herramientas e insumos para el trabajo también se consideraron relevantes, pero en menor medida. En este sentido, es importante la negociación colectiva como parte de las acciones que son capaces de revertir estas situaciones o de influir sobre ellas.

¿Cuánto influyen estas condiciones laborales en la existencia de violencia y acoso en el mundo del trabajo?



A estas respuestas una participante agregó un comentario que ejemplifica y especifica la situación: *“La falta del personal genera recarga del trabajo en los que están, que hacen funciones que no son acordes con el cargo. El estatuto no dice cuáles son las funciones y cuáles son las tareas. Hay mucha discrecionalidad con los cargos, sobre todo cuando son cargos letrados y ahí se valora la respuesta fuera de horario. Es una espiral ascendente en la que se terminan haciendo cosas fuera de horario y cosas que no le corresponde, simplemente porque falta gente y querés cumplir y eso se vuelve cada vez peor”*.

### **Actividad 3: Regulación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo dentro del ámbito de la provincia de Buenos Aires y del Poder Judicial**

Esta exposición buscó recuperar fragmentos de las normas que rigen actualmente en la provincia de Buenos Aires y en el Poder Judicial, con el objetivo de analizar críticamente su contenido para identificar aspectos que deben ser actualizados, adecuados o estar acordes con las definiciones que trae el Convenio 190.

La **violencia laboral** en la provincia de Buenos Aires está regulada en la [Ley 13.168](#) (modificada por la Ley 14.040) para el ámbito de los tres poderes del Estado provincial, donde se adopta la siguiente definición:

ARTICULO 2°: (Texto según Ley 14040) A los efectos de la aplicación de la presente Ley, se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos o terceros vinculados directa o indirectamente con ellos<sup>1</sup>, que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social.

Si comparamos esta definición con la expresada en el Convenio 190 notamos que la formulación presenta un nivel de generalidad que favorecería un concepto amplio. Aparece mencionada la amenaza como una de las conductas indicativas de violencia y no hace mención a la cantidad de veces en que una situación debe producirse para constituir violencia. El acoso aparece también como una de las formas y si bien la violencia económica no es nombrada, sí se menciona una de las formas en las que se expresa, que es la inequidad salarial. En cuanto a los sujetos, su formulación refiere a que la violencia es producida por un funcionario o empleado en virtud de su función y no tanto a cuando es receptor de esas violencias. Por otro lado, todavía está en debate la cuestión de los terceros que había sido incorporada pero luego fue observada.

En los artículos siguientes, la ley va avanzando en definiciones más específicas en cuanto a los enunciados que aparecen a nivel general. El artículo 4° refiere al maltrato psíquico y social y ahí sí refiere a la hostilidad continua y repetida, aspecto que sería restrictivo respecto de la definición consagrada en el Convenio 190. En el artículo 5° se puede observar algunos incisos que hacen referencia a cuestiones vinculadas a la organización del trabajo, como el de tener que realizar acciones innecesarias o sin sentido o encargar trabajo imposible de realizar, lo que en un contexto de sobrecarga de trabajo estructural parece importante recuperar.

ARTICULO 4°: Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador o la trabajadora a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.

ARTICULO 5°: Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones:

- a) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- b) Asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar.
- c) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.

---

<sup>1</sup> Lo subrayado se encuentra Observado por el Decreto de Promulgación n° 2032/09 de la Ley 14040.

- d) Cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- e) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo.
- f) Prohibir a los empleados que hablen con él o mantenerlos incomunicados, aislados.
- g) Encargar trabajo imposible de realizar.
- h) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto.
- i) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.
- j) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado.
- k) Privar al trabajador de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.

La ley dice también que se instruirá un sumario por cada denuncia realizada, aplicándose las disposiciones específicas que rijan en ese ámbito de trabajo. En el Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires esto se encuentra regulado en los acuerdos que establecen el régimen disciplinario, que serán abordados en el siguiente punto.

ARTICULO 10: Por cada denuncia que se formule se instruirá un sumario. A los efectos de la tramitación del mismo se aplicarán las disposiciones estatutarias del régimen de empleo público al que pertenezca el sujeto denunciado. Si el cargo fuera sin estabilidad y no estuviera alcanzado por los estatutos del personal, el titular del poder u organismo al que perteneciere el trabajador determinará el procedimiento a seguir para formular la denuncia y designará un instructor a efectos de sustanciar el sumario y de constatar la existencia del hecho irregular, luego de lo cual se procederá a la remoción y/o destitución del cargo.

En la instrucción del sumario respectivo se deberá garantizar el carácter confidencial de la denuncia.

Las **relaciones laborales en el Poder Judicial** de la provincia de Buenos Aires están definidas en dos normas: el [Acuerdo 2300](#) - Estatuto para el personal del Poder Judicial. Establece derechos y obligaciones para el caso de empleadas/os y el [Acuerdo 1864](#) - Régimen de ingreso asistencia y licencias magistrados y funcionarios, que contiene algunas especificaciones particulares para estos estamentos.

El **régimen disciplinario** establece ante qué casos se puede realizar una denuncia, qué tipo de sanciones están previstas y cuál es el procedimiento que se sigue una vez que una denuncia es realizada. El [Acuerdo 3354](#) (modif. por el [Acuerdo 4087](#)<sup>2</sup>) rige para dependencias de Administración de Justicia y la [Resolución PG 1233/01](#) especifica el procedimiento para Ministerio Público. Los supuestos a los que pueden aplicarse sanciones disciplinarias están definidos en los art. 9 (magistrados), art. 10 y 11 (correctivas o expulsivas para agentes y funcionarios, respectivamente).

Estas son **normas definidas de manera unilateral** por la organización empleadora, incumpliendo lo establecido en la Constitución Provincial en su art. 39.4 sobre el derecho de los trabajadores y trabajadoras estatales a la negociación colectiva de sus condiciones de trabajo y el Convenio

---

<sup>2</sup> El Ac. 4087-22 incluye como principio general: art. 5.f. - Las cuestiones planteadas deberán ser abordadas con perspectiva de género, asegurándose durante el trámite de las actuaciones el estricto cumplimiento de los derechos y garantías previstos en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), en la Ley 26.485 y normas complementarias. No se observaron otras cuestiones relacionadas en términos de los procedimientos.

154 de la Organización Internacional del Trabajo<sup>3</sup>. El Convenio 190 establece en el art. 5 que para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se deberán respetar, promover y hacer efectivos los principios y derechos fundamentales, como lo es el reconocimiento efectivo del derecho a negociación colectiva. Este aspecto se incumple en el Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires en el que **no existe ley de negociación colectiva ni convenio colectivo de trabajo específico** para el sector, así como tampoco hay instancias paritarias formales con participación sindical (comités mixtos, por ejemplo). Todos los espacios en los que el sindicato participa son resultado de su insistencia y muchas veces es convocado solo de forma consultiva.

De este modo, la participación sindical, en tanto organización colectiva de los trabajadores y trabajadoras, es necesaria para promover relaciones más democráticas en el trabajo e importante para poder contrapesar el poder irrestricto que ejercen en la actualidad la Suprema Corte y la Procuración General en la elaboración de las reglas que determinan cómo y bajo qué condiciones se trabaja.

Es importante destacar que, aunque no exista este marco legal, la organización sindical puede llevar adelante acciones, elaborar propuestas y exigir el cumplimiento de las normas vigentes de diferentes maneras. Un ejemplo de esto, que está relacionado con el Convenio 190 y otras normas previas, es el de la licencia laboral por violencia de género. En 2016 la provincia de Buenos Aires sancionó una ley que establecía la licencia para el ámbito de la administración pública nacional y la AJB elaboró y presentó un proyecto de licencia para exigir su aplicación. Finalmente, recién en el año 2019 se dictó el Acuerdo de creación, aunque muchos aspectos que preveía el proyecto de la AJB no fueron incorporados. Recién en 2023, la Suprema Corte la incorporó a la letra del Acuerdo 2300.

#### Un ejemplo: la licencia laboral por violencia de género

2016 - Sanción de la Ley 14.893 - licencia para el ámbito de la administración pública provincial  
2017 - La Asociación Judicial Bonaerense presentó proyecto de licencia y realizó diversas presentaciones en los años siguientes

2019 - La SCBA dictó el [Acuerdo 3949](#) que crea la licencia

La [Resolución SC N° 3949/19](#) establecen la Dirección de Resolución de Conflictos o la Subsecretaría de Control Disciplinario para denunciar ante situaciones que pudieran configurar violencia o acoso laboral (cita Convenio 190 de la OIT).

La [Resolución de Presidencia SP N° 872/19](#) designa a un equipo compuesto por dos abogadas y un psicólogo para realizar el seguimiento de los casos de violencia de género hasta tanto se cree el programa encargado de establecer las políticas de género.

2023 - La SCBA incorpora la licencia al Acuerdo 2300

Esta norma se referencia en:

- [Ley 26.485. Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales](#)
- [Ley 26.743. Identidad de género](#)

Más información sobre las características de la licencia:

- En la página de la AJB: <https://ajb.org.ar/licencia-laboral-por-violencia-de-genero-2/>
- En la página de la SCBA: <https://www.scba.gov.ar/paginas.asp?id=48776>

<sup>3</sup> Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce la negociación colectiva como el método para que empleadores y organizaciones de trabajadores y trabajadoras fijen las condiciones de trabajo y empleo, y las relaciones entre empleadores y organizaciones de trabajadores.

#### Actividad 4: Adecuaciones al Convenio 190 en el Poder Judicial

Luego de la exposición debatimos a partir de dos preguntas que nos invitan a reflexionar sobre los contenidos vistos, a socializar conocimientos y a identificar puntos de partida para la transformación:

- ¿Qué mecanismos existen en el Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Convenio 190 en la prevención y eliminación de la violencia y el acoso?
- ¿Qué adecuaciones normativas y/o de prácticas deberían realizarse para eliminar la violencia y el acoso en el Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires?

Los aportes de las y los participantes fueron agrupados en temas a fin de facilitar la lectura.

- **Sobre la posibilidad de denunciar y el procedimiento de denuncias**

*Muchas veces las situaciones de violencia no se terminan denunciando por miedo porque la ejerce un funcionario, alguien del personal jerárquico. Tengo conocidos que terminan callándose la boca y no diciendo nada y aguantando el maltrato. Yo hice una propuesta de que haya inspecciones sorpresa en las dependencias, sin esperar que la persona que sufre violencia vaya a denunciar.*

*Es muy difícil denunciar cuando uno está inmerso en este ambiente de violencia. Nosotros tuvimos un caso de denunciar a un secretario pero es como que vienen otros sujetos y la situación se sigue repitiendo. No pasa solamente por una persona es como el sistema en general está preparado para que esto suceda. Si bien tenemos un grupo de compañeros que nos sostenemos, igualmente se hace difícil porque aparte la cantidad de trabajo, el agotamiento. Por ejemplo, yo estoy en la mesa de entrada de un juzgado de familia donde tiene que haber por lo general como hay en todos los meses, tres empleados y estoy yo sola. Se me exigen tareas que las tengo que terminar en mi casa porque es imposible hacerlas y las hago en mi casa como para no confrontar porque es una cuestión de todos los días. No es que una situación de un día. Entonces, se hace complicado. Esto de pensar en las soluciones me parece buenísimo, pero estar inmerso en la situación y a la vez buscar soluciones a la vez se hace complicado. Yo pienso que sí, que tendríamos que buscar soluciones entre todos, pero no es tan fácil.*

*Es complicado denunciar porque el cúmulo de pruebas que se pide es enorme. ¿Qué tiene que cambiar en ese régimen que hoy está haciendo imposible la existencia de denuncias en el Poder Judicial? ¿Qué tiene que cambiar para que se pueda denunciar efectivamente?*

*Solo se puede denunciar en Control Disciplinario que lo maneja la patronal. Si las únicas instancias que existen para denunciar están dentro de la estructura del empleador, no van a denunciar y menos si tienen que denunciar a un personal jerárquico. Una de las acciones que se lleva adelante para esto es armar comisiones paritarias.*

*Es fundamental el abordaje del conflicto con un protocolo, que lo estamos trabajando desde el área gremial del sindicato, que debe ser flexible para adecuarse a la situación, pero con una matriz común.*

- **Sobre la organización en los lugares de trabajo**

*Como sindicato nos falta la figura del delegado. Es una figura antigua, pero creo que es la mejor porque es la persona que puede darse cuenta, advertir que la situación de violencia está pasando en el lugar de trabajo.*

- **Sobre la necesidad de continuar avanzando sobre las licencias**

*El sindicato luchó mucho para que la Corte reconozca la licencia por violencia de género y para las parejas no gestantes en caso de nacimiento. Son todas acciones del sindicato antes de que lo sancione la Corte. Más allá de que no hayan salido como se esperaba.*

- **Sobre los requerimientos en la selección de magistrados/as**

*Que las personas que ingresen a los cargos jerárquicos además de tener un currículum académico, tengan empatía.*

- **Sobre la necesidad de formación y de una política preventiva**

*Hay que empoderar y parte de ese camino es hacer capacitaciones.*

*Capacitar a los titulares de la dependencia ¿Cuál es el programa de formación para quienes tengan a cargo personas?*

*No hay mecanismos para prevenir. ¿Qué mecanismos deberían exigirse y qué política debería existir para prevenir?*

### **Hablar, organizarse, actuar colectivamente**

Hablar con los compañeros y las compañeras sobre las violencias es un paso necesario para empezar a abordar este problema, que no puede resolverse de forma individual. Acercarse al sindicato y organizarse colectivamente es necesario para erradicar las prácticas de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Para hacer consultas y/o denuncias sobre violencia y acoso se recomienda tomar contacto con la Asociación Judicial Bonaerense:

Secretaría gremial provincial: [gremiales@ajb.org.ar](mailto:gremiales@ajb.org.ar)

Comisiones Directivas Departamentales: <https://ajb.org.ar/>

### **Materiales de esta formación para descargar o consultar**

Campos, M.; Frankel, J.; Ortiz, J. (2023), [La violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Debates en torno a la adecuación normativa del Convenio 190 de la OIT \(presentación\)](#)

MTEySS (2021), [Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Aportes desde la negociación colectiva y la OAVL a un año de ratificación del Convenio núm. 190](#)

Iniciativa Spotlight - OIT (2021), [De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en Argentina.](#)

Iniciativa Spotlight - OIT (2022), [Guía sindical “Cómo prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”](#)