



Capacitación sobre Convenio 190 en el Instituto de Estudios Judiciales

Documento de sistematización de la formación: Elementos para detectar, prevenir y abordar la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a partir del Convenio 190 de la OIT

Esta propuesta de formación fue parte de una planificación conjunta entre las secretarías de Género e Igualdad de Oportunidades y 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 llevaron 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 de 2023 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

ELEMENTOS PARA DETECTAR, PREVENIR Y ABORDAR LA PROBLEMÁTICA A PARTIR 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
Actividad no arancelada.

INSCRIPCIÓN
links.scba.gov.ar/IE/inscripcion
Se otorgarán certificados de asistencia.

INICIA 07-SEP 16 a 18 hs

Violencia y género de género

INSTITUTO DE ESTUDIOS JUDICIALES Suprema Corte de Justicia Provincia de Buenos Aires

AJB Asociación Judicial Bonaerense

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

Presentación: Síntesis de algunos aportes novedosos del Convenio 190 para pensar el acoso y la violencia en el trabajo

Esta formación toma como base la [Guía sindical “Cómo prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”](#) desarrollada para la Iniciativa Spotlight - OIT en el año 2022, que recupera herramientas e iniciativas que las organizaciones sindicales vienen llevando adelante frente al problema de la violencia laboral y de género en el ámbito laboral.

En lo relativo al Convenio 190 para la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se retoman algunas de las principales innovaciones que plantea y que fueron vistas en el encuentro anterior:

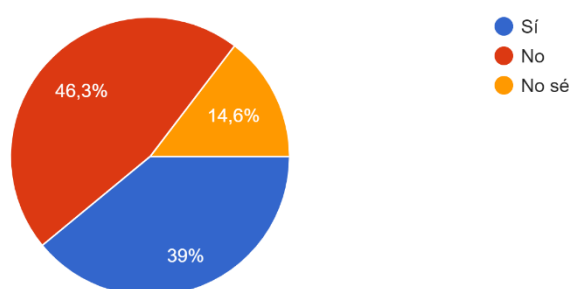
- Hay una **ampliación del concepto de violencia y acoso**: La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan 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
- Considera la **violencia doméstica** y su impacto en el trabajo porque trae consecuencias al ambiente y a los y las trabajadoras
- **Amplía los sujetos** que forman parte del ámbito laboral hacia mundo del trabajo, por ejemplo, las terceras personas: proveedores, clientes, usuarios, abogados/as y justiciables para el caso del Poder Judicial.
- La ratificación del Convenio 190 por parte de la Argentina, **obliga** a un proceso de **adecuación-adaptación de la normativa** existente que hay que pensar en conjunto y que deberían actualizarse.

Actividad 1: Prevención y detección de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Se realizó una consulta a las y los participantes que consistió en completar un breve cuestionario para conocer sobre los mecanismos/herramientas que se despliegan (o no) en nuestros lugares de trabajo para prevenir y abordar la violencia y el acoso. Un 61% de quienes completaron la encuesta dijeron que no existen o no saben si hay mecanismos y herramientas para prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo mientras que un 39% dijo que sí.

1. ¿Existen mecanismos / herramientas para la prevención de la violencia y el acoso en tu lugar de trabajo?

41 respuestas



La capacitación en el marco de la Ley Micaela fue la vía principal indicada como herramienta para la prevención, seguida por campañas de difusión o sensibilización, así como espacios de formación (por ejemplo, en el conocimiento del marco legal). Se comentó que dentro del Poder Judicial no hay o no se ven instancias de prevención. Sí se ven instancias dentro del ámbito gremial, así como también campañas de difusión. En algunos casos se consideró que el hecho de que haya un “compañero o compañera que sea militante de la AJB, que reconoce las situaciones de violencia cuando se producen en el ámbito laboral” promueve la detección de la violencia.

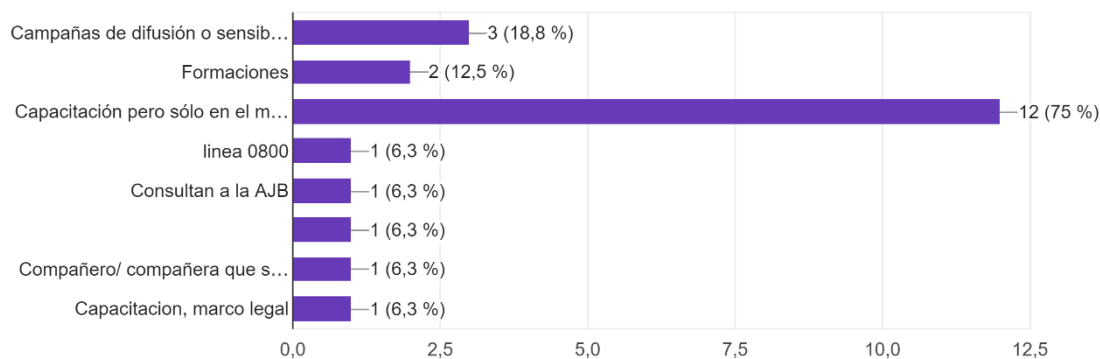
Otra participante de Neuquén, que es docente y da formaciones sobre prevención de la violencia laboral, señaló que es importante promover espacios de encuentro en los que circule la palabra, donde nos encontramos con otros compañeros/as para ver cómo estamos y qué sentimos y a partir de ahí la necesidad de información y de que se establezca una demanda sobre qué es lo que necesitamos saber. A veces el primer reconocimiento es el de la disconformidad de las situaciones en las que trabajamos.

Una participante que trabaja en PAMI compartió su experiencia personal. Cuando se dio a conocer el Convenio 190 dentro del organismo no había muchas herramientas para abordar este problema y su caso personal de denuncia de una situación, hizo iniciar un protocolo. Participar de esta formación le permite formar a sus compañeros/as, ampliar la información para crear un canal de denuncias y también para abordar el trato día a día.

Otra participante señala que el hecho de que no exista una normativa clara para el ascenso dentro del Poder Judicial es una forma de violencia económica. Entiende que una forma de erradicar la violencia en este aspecto es el respeto a la carrera judicial con una normativa clara, también para los abogados/as que sean itinerantes y que quede clara cuál es la normativa o los mecanismos o los requisitos para el ascenso.

2. Marcá cuáles de esos mecanismos / herramientas están presentes en tu trabajo

16 respuestas



La [guía sindical](#) menciona varias actividades que las organizaciones llevan adelante para la prevención y detección de violencia y el acoso. Es importante señalar que ambas acciones están relacionadas y que cuando pensamos en prevención estamos pensando en lo que causa o promueve la violencia como, por ejemplo, las normas que regulan la relación laboral, cómo se establecen los criterios para la carrera, cómo se organiza el trabajo y en qué condiciones se trabaja (la jornada, cómo se conforma el salario). También estamos pensando en que estas acciones deben ser necesariamente colectivas, porque es la única forma en que se puede lograr la fuerza necesaria para poder revertir la condición.

Entre las acciones posibles, que están recuperadas en la [guía sindical](#), se pueden mencionar:

- Elaboración de diagnósticos y estados de situación (mapas de riesgo; encuestas sobre violencia y acoso y otras herramientas de medición como el ausentismo laboral, las licencias, los traslados)
- Formaciones y capacitaciones
- Espacios de discusión, debate y articulación
- Campañas de difusión y de sensibilización
- Espacios de “deconstrucción de hegemonías” y de valoración de la diversidad
- Procedimientos para prevenir la violencia y el acoso de terceros

La lucha contra la violencia y el acoso tiene historia, por eso compartimos algunos materiales de prevención hechos por la AJB en diferentes momentos.

Campaña contra la violencia laboral en el Poder Judicial

La violencia laboral es toda acción que manifieste abuso de poder, ejercida en forma reiterada en el ámbito laboral por personal jerárquico, en quien se ha delegado la función de mando, o quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad, que altere o menoscabe la dignidad del trabajador o la trabajadora y sus derechos.

¿Qué acciones?

- Hostigar con palabras, gestos, bromas, comentarios irónicos y/o insultos, por desempeño laboral, condición sexual, género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad, origen étnico, religión, estado civil, discapacidad, conformación física, situación familiar, social, económica y/o otros.
- Concretar situaciones que impliquen distinción, exclusión, restricción, discriminación y/o menoscabo.
- Acosar sexualmente al trabajador/a, solicitándole de manera directa o indirecta, favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero.
- Realizar comentarios, actos y/o conductas indebidas con connotación sexual, sexista u homofóbica.
- Negar sistemáticamente derechos: permisos, licencias y/o cursos de capacitación, entre otros.
- Generar en forma deliberada, dificultades cotidianas que hagan imposible el desempeño del sector.
- Bloquear constantemente las iniciativas de interacción o comunicación del trabajador/a.
- Maltratar, mortificar, criticar o gritar sistemáticamente.
- Cambiar de oficina o lugar habitual de trabajo, sin razón alguna; separar de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- Juzgar públicamente de manera ofensiva, injusta y/o tendenciosa su desempeño.
- Prohibir a sus compañeros de trabajo que hablen con él/ella.
- Hacer el vacío: provocar directa o indirectamente aislamiento.
- Obligar a ejecutar tareas denigrantes.
- Asignar misiones sin sentido o manifiestamente innecesarias y/o recargar de trabajo en forma injustificada y/o tareas imposibles de realizar.

- Encargar tareas manifiestamente por encima o por debajo de sus habilidades, aptitudes y capacidades; no asignar tarea alguna; obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de la tarea, ocultar las herramientas y/o material necesarios.
- Promover el hostigamiento y/o descrédito de sus compañeros/as.
- Amenazar repetidamente con sumarios, sanciones o despido infundados.
- Obstaculizar y/o imposibilitar el desarrollo laboral, el ascenso en el escalafón o las mejoras posibles en su situación laboral.
- Establecer conversaciones y/o actitudes que provoquen un ambiente hostil, intimidatorio, ofensivo, humillante.
- Consentir cualesquiera de las conductas descriptas precedentemente en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.
- Y cualquier otra que vulnere y/o menoscabe en forma reiterada el ejercicio cotidiano de tu derecho a un trabajo digno.

1 Estas acciones reiteradas, constantes, a veces imperceptibles, ponen en tensión el empleo, debilitan y hasta destruyen las relaciones laborales.

2 Deterioran y degradan las condiciones de trabajo afectando el ejercicio de los derechos de hombres y mujeres.

3 Afectan tu dignidad personal, alteran tu salud, tu integridad biopsicosocial y comprometen tu futuro laboral.

4 En casos extremos, provocan daño psíquico y pueden terminar con la vida de un compañero o compañera.

¿Sabés qué hacer?

- Rechazar estas acciones, no tener miedo, mostrar firmeza. Hablar, decir lo que nos pasa.
- Recurrir al gremio departamental o a tu delegado/a sindical.

¿Sabés cuáles son los instrumentos para evitarla?

El conocimiento y la información, la participación activa, el compromiso en la acción, son herramientas poderosas para el ejercicio de nuestro derecho a trabajar dignamente, en condiciones de respeto mutuo, con justicia y equidad, en un ambiente libre de violencia.

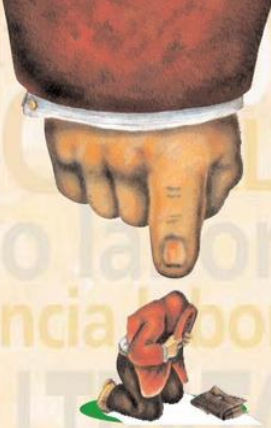
Estas acciones son indispensables para la erradicación de la violencia laboral.

Sabemos que los abusos, las desigualdades, las discriminaciones, están enraizadas en pautas culturales y van mucho más allá de lo normativo, están instaladas en la cotidianeidad.

Depende de nosotros y nosotras cambiar esta realidad para hacer efectiva la igualdad de oportunidades y de trato.

Es necesario un compromiso conjunto, tanto de las autoridades como de los trabajadores y trabajadoras.

- Fortaleciendo un espacio de diálogo y respeto por las diferencias, con organización y en paridad, podemos mejorar la calidad del empleo público.
- Difundiendo, informando, concientizando, haciendo campaña, estamos realizando ya acciones de prevención.



Campaña contra la **violencia laboral** en el Poder Judicial

¿Sabés
qué es la
Violencia
Laboral?


La violencia laboral
es un problema de todos

Debemos reconocerla
para prevenirla.

Debemos denunciarla para detenerla.

Debemos conocer y exigir el
cumplimiento de la Constitución
Nacional y la Ley 13168 modificada
por la Ley 14040.


Debemos lograr el Convenio
Colectivo de Trabajo




**ASOCIACION JUDICIAL
BONAERENSE**

SECRETARIA DE PRENSA Y DIFUSION

www.ajb.org.ar



SI TENES DUDAS O CONSULTAS ESCRIBI A
cemanzo@speedy.com.ar



Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades

La "Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades" es un espacio de construcción abierto, democrático, horizontal y plural del cual participan compañerxs de las diecinueve departamentales de la Asociación Judicial Bonaerense. Impulsamos la lucha por los derechos sociales, laborales y humanos de las mujeres y disidencias; por la erradicación de las violencias y por la equidad e igualdad en la participación en el sindicato.

Fuimos pioneras en la convocatoria al PARO internacional del #8m. Construimos y protagonizamos jornadas históricas, participando activamente en la lucha por el #Ni una Menos contra las violencias, los femicidios y travesticidios, denunciando la responsabilidad del Estado y exigiendo la emergencia nacional y presupuesto para políticas públicas en materia de género. Desde la década del '90, nuestro sindicato se identifica con la decisión del Congreso de la CTA de apoyar la interrupción voluntaria del embarazo, decisión que fuera ratificada por el Congreso Provincial de nuestra organización en el año 2017, por considerar el aborto legal, seguro y gratuito una cuestión de salud pública y de derechos individuales y humanos de las personas.

Además denunciamos el ajuste, los despidos y el endeudamiento, ya que el impacto de estas medidas en la clase trabajadora, recae especialmente en las mujeres y disidencias, acentuando la desigualdad e inequidad de género. En promedio, las mujeres ganamos un 27% menos que los varones; y en el Poder Judicial, pese a que representamos el 57% del total de trabajadorxs, sólo ocupamos el 23% de los cargos de mayor jerarquía.

Denunciamos al Poder Judicial por ser profundamente machista, misógino y patriarcal, y a aquellos magistrados que ejercen violencia. Exigimos perspectiva de género en los procesos y sentencias judiciales y un área de políticas de género en el ámbito de la Corte Provincial con integración de lxs trabajadorxs. Así también, exigimos a la Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires el reconocimiento de las demandas que en materia de género tenemos lxs trabajadorxs de la justicia, tales como el cupo laboral transvesti-trans y la licencia laboral por violencia de género, entre otras.

ESTE 2019 VAMOS HACIA LA
CONSTRUCCIÓN DE UN XXXIV ENCUENTRO
PLURINACIONAL DE MUJERES, LESBIANAS,
TRAVESTIS, TRANS, BISEXUALES Y No
BINARIOS EN LA CIUDAD DE LA PLATA.





¡ACERCATE A LA SECRETARÍA
Y SUMATE A MILITAR CON NOSOTRXS!

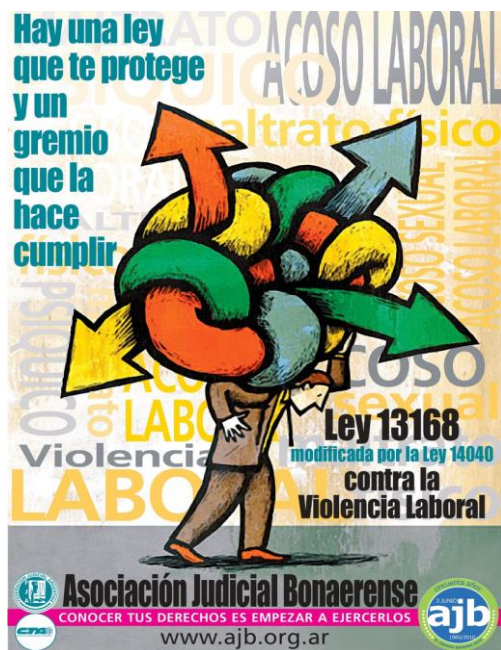
ajbgeneros@gmail.com

TIPOS DE VIOLENCIA

La ley 26.485 de "Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia hacia las mujeres" en los ámbitos en que desarrollan relaciones interpersonales establece:

SIMBÓLICA	PSICOLÓGICA
<ul style="list-style-type: none">  Patrones estereotipados, mensajes, iconos, valores que reproducen la dominación, desigualdad y discriminación naturalizando la subordinación de unxs sobre otrxs. ● La publicidad mostrando al varón trabajando y a la mujer a cargo de las tareas del hogar. ● La mujer expuesta como objeto sexual. ● Discursos de odio contra la comunidad LGTBIQ+. 	<ul style="list-style-type: none">  Te insulta o te humilla. ● Te descalifica. ● Te controla. ● Te revisa el celular. ● Te cela o te aísla.
SEXUAL	ECONÓMICA
<ul style="list-style-type: none">  ● Te obliga a tener sexo. ● Te exige hacer cosas que no querés. ● Se niega a usar preservativo. 	<ul style="list-style-type: none">  ● Te priva de dinero a vos o a tus hijos. ● Se queda con tus ingresos. ● Te impide trabajar. ● Te oculta bienes. ● Te saca tus identificaciones personales o pertenencias.
MODALIDADES	FÍSICA
<div style="border: 1px solid purple; padding: 5px;"> <p style="text-align: center; font-weight: bold; color: purple;">VIOLENCIA INSTITUCIONAL</p> <p style="font-size: x-small;">Es aquella realizada por lxs funcionarixs, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública; que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir el acceso a las políticas públicas y a los derechos. Quedando comprendidas además, las que se ejercen en los partidos políticos previstas en la Ley 26.485, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.</p> </div>	<ul style="list-style-type: none">  ● Te empuja. ● Te patea. ● Te pega. ● Te arroja objetos.
<div style="border: 1px solid purple; padding: 5px;"> <p style="text-align: center; font-weight: bold; color: purple;">VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL</p> <p style="font-size: x-small;">Es aquella que discrimina 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, identidad de género o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función, la discriminación en los ascensos, el pedido de traslado por estar cursando un embarazo, negar licencias por lactancia o maternidad o por cuidado de familiar, el acoso, los comentarios sexistas y el hostigamiento psicológico en forma sistemática con el fin de lograr la exclusión laboral, entre otros.</p> </div>	

Si sufrís violencia en el ámbito laboral
comunicate con la Secretaría de Género de la AJB



El informe puede leerse en: https://ajb.org.ar/wp-content/uploads/Relevamiento-de-condiciones-laborales-y-acceso-a-l-220423_124542.pdf

Además, compartimos dos actividades que podrían realizarse y utilizarse en lugar de trabajo para debatir entre compañeros/as.

- **Cuadro de detección sobre tipos de violencia.** Sirve para identificar diferentes tipos de violencia y su direccionalidad y empezar a tomar registro sobre frecuencias y patrones. ¿Hay días en los que ocurre más que en otros, por qué razón? ¿Las violencias son ejercidas mayoritariamente por superiores, por compañeros/as o por personas que están fuera de la relación laboral?

Tipo de violencia	Dirección de la violencia	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Violencia sexual	Vertical					
	Horizontal					
	Terceras personas					
Violencia física	Vertical					1
	Horizontal					
	Terceras personas					
Violencia política	Vertical					
	Horizontal					
	Terceras personas					
Violencia psicológica	Vertical					
	Horizontal					
	Terceras personas					
Violencia simbólica	Vertical					
	Horizontal					
	Terceras personas					

- **Preguntas para pensar en diferentes momentos de la relación laboral y dentro del Poder Judicial.** En la guía sindical aparecen algunas preguntas disparadoras para elaborar un diagnóstico en materia de violencia y acoso según las distintas instancias de la relación laboral que el Convenio 190 plantea. En este caso, fueron adaptadas pensando en la situación particular del Poder Judicial.

Al inicio de la relación laboral - Ingreso al Poder Judicial	¿Cómo se ingresa a trabajar al Poder Judicial? ¿Qué se requiere para el acceso a un puesto de trabajo? ¿Son criterios basados en la idoneidad para la tarea? ¿Importa su edad, identidad de género, orientación sexual, color de piel, lugar específico de residencia, su planificación familiar, etc.?
Durante la relación laboral- Permanencia	¿Se respeta la jornada de trabajo establecida? ¿La organización del trabajo fomenta la cooperación o la hostilidad entre trabajadores? ¿Cómo se asciende en el Poder Judicial? ¿Qué se valora para poder avanzar en la carrera laboral? ¿En qué condiciones se trabaja? ¿Los elementos/herramientas usados para trabajar previenen o alientan el desarrollo de enfermedades profesionales o la ocurrencia de accidentes? ¿Qué estilos de supervisión se manejan? ¿Qué chistes e ironías circulan en el cotidiano?
Al egreso de la relación laboral - Egreso del Poder Judicial	¿Por qué se deja de trabajar en el Poder Judicial?

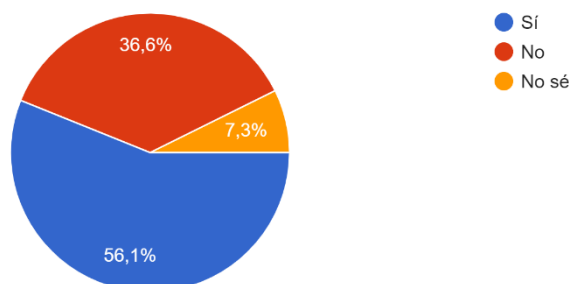
Las preguntas sobre el inicio de la relación laboral están asociadas a los debates sobre el ingreso democrático e invitan a repensar las formas actuales y los problemas que trae el hecho de que sea el o la titular de la dependencia quien defina quién entra a trabajar. Durante la relación laboral, es importante destacar que el hecho de que la jornada de trabajo se extienda es un indicador de violencia laboral porque avanza sobre el tiempo disponible para la vida personal, por fuera de lo establecido. Del mismo modo, la presencia de excrementos de rata, humedad, ácaros, falta de ventilación o de luz, etc. constituyen condiciones de trabajo violentas porque la exposición a ellos, causa daño a la salud produciendo alergias u otro tipo de problemas. Recordemos, que la definición del Convenio 190 hace referencia a comportamientos y a prácticas violentas. Por último, se propone pensar en el final de la relación laboral y por qué trabajadores o trabajadoras deciden renunciar al Poder Judicial e irse a trabajar a otros lugares. El bajo salario, la sobrecarga de trabajo y el sufrimiento que eso produce muchas veces son motivo de abandono de ese espacio de trabajo, como salida individual a un ambiente de trabajo que produce daño.

Actividad 2: Qué hacer frente a las denuncias por violencia y acoso. Herramientas para la intervención y el abordaje.

Retomamos la consulta inicial, en la que un 56,1% dijo que existe un lugar para denunciar mientras que un 36,6% dijo que no hay y un 7,3% no sabe.

3. ¿Hay algún mecanismo en tu lugar de trabajo para denunciar violencia y acoso?

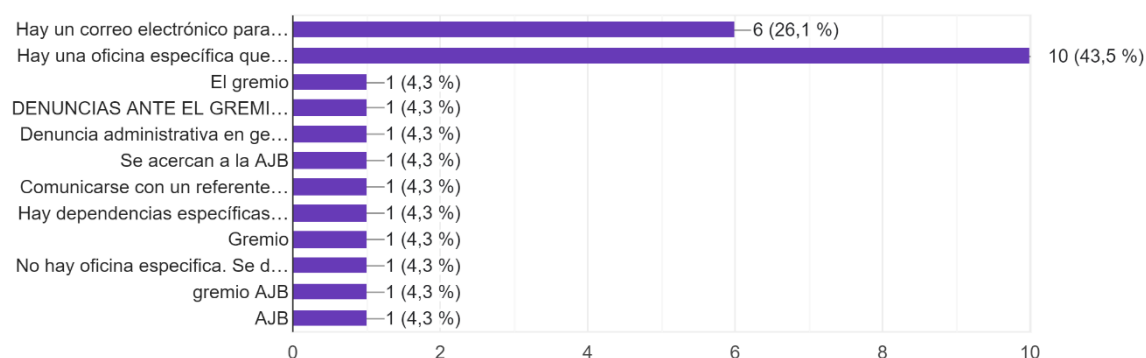
41 respuestas



En aquellos casos que respondieron que existen lugares para denunciar, había que indicar cuáles. La respuesta mayoritaria fue que hay una oficina específica y luego que hay un correo electrónico para hacerlo. Que la AJB o el gremio es un lugar de denuncia fue una opción señalada en 8 casos, aunque las respuestas se ven dispersas en el gráfico porque fueron incluidas dentro del rubro “otros”.

4. ¿Cuáles son esos mecanismos de denuncia?

23 respuestas



Una participante integra la Secretaría de Género del municipio de La Rioja y cuenta que las denuncias pueden hacerse a un teléfono que difunden o de manera presencial. Una vez que la persona en situación de violencia se contacta, se elabora un informe y se ponen en comunicación con el personal jerárquico. Se actúa de forma interdisciplinaria, en un equipo formada por una abogada, una trabajadora social y una psicóloga. La denuncia tiene que ser realizada por la persona que es víctima de violencia. Se busca tomar medidas en las que no sea ella la persona que tenga que irse del lugar de trabajo, sino que sea la presunta agresora. Otras medidas consisten en preservar el lugar de trabajo, excepto en los casos en los que expresamente no quieren volver a ese lugar y se busca la manera de resolverlo de modo de preservar la salud mental, física y psíquica.

Otra participante señaló que en los lugares de trabajo cuando hay personas que son del sindicato están capacitados para detectar y prevenir las violencias tanto de género como laboral y que la presencia gremial, ayuda a la prevención y también para impulsar los casos de denuncia.

Los protocolos vienen desarrollándose como una herramienta en diferentes sectores. Esta herramienta es una guía para la acción que evite caer en determinados sesgos o

revictimizaciones. Este gráfico organiza lo que fueron diciendo diferentes compañeros y compañeras. Uno de los primeros ejes es la planificación de la ruta: dónde se va a recibir la denuncia, por qué canales (mail, teléfono, buzón), cómo se socializa y se hace conocer esa información. Entre los **lugares de recepción de denuncias** son las secretarías gremiales y de género de la AJB. Dentro de la Suprema Corte, la Secretaría de Control Disciplinario es el lugar formal. La denuncia a magistrados es algo complicado porque hay un proceso largo, que es del enjuiciamiento por medio de un jurado que nombra el Senado provincial y está regido por la ley.



La **atención de denuncias** requiere que quien la reciba sepa cómo es todo el proceso que se va a atravesar, que esté preparado sobre qué preguntar, cómo desarrollar una escucha activa, tener en cuenta que es probable que haya otras personas atravesando una situación similar. Es importante tener en cuenta que existen distintos caminos para encauzarlo, que no necesariamente va por la vía administrativo-burocrática. En ese acompañamiento hay que evitar que la persona que viene a denunciar relate la misma situación muchas veces frente a diferentes personas. Que los lugares sean seguros y se respete la confidencialidad, que se acuerde hasta dónde la persona denunciante quiere o está dispuesta a avanzar.

Entre las **herramientas de protección** se incluye la posibilidad de las licencias por violencia y acoso, aunque no tenga ese nombre. Es importante atender siempre a la necesidad del caso particular y a lo que la persona denunciante quiere. No hay una

regla general: a veces quieren o necesitan reubicarse y a otras no. Las tutelas son mecanismos de protección para quien denuncia en el día a día, revisar si hay hostilidad o evitar represalias.

Cuando pensamos en las **medidas de resolución**, es importante tener en cuenta lo que hay en ese relato vinculado a las condiciones de trabajo. Muchas veces, el emergente de la violencia puede ser un grito, pero lo que hay por detrás refiere, por ejemplo, a la organización del trabajo.

El **seguimiento** implica una revisión de las prácticas. Los protocolos no son herramientas cerradas, estructuradas y fijas como un reglamento. Por el contrario, deben estar abiertas y en debate, en reflexión sobre su funcionamiento y cómo actúa en los espacios de trabajo. Compartimos algunos ejemplos de protocolos, ahí se pueden ver los circuitos y los diferentes tipos de medidas y tipos de sanciones, que se trata de contemplar que tengan una gradualidad.

Protocolos para consultar

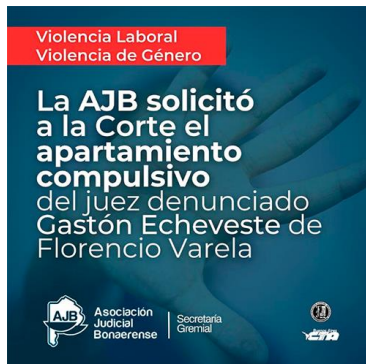
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Protocolo de actuación para la prevención, orientación e intervención ante situaciones de violencia laboral y/o de género: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/enohsa_protocolo_violencia_laboral.pdf

ATE Capital, Conceptos básicos y estrategias de actuación ante la violencia laboral: [https://atecapital.org/content/noticias_archivos/Violencia%20Laboral%20impr%20\(1\)_136.pdf](https://atecapital.org/content/noticias_archivos/Violencia%20Laboral%20impr%20(1)_136.pdf)

Federación Nacional de Docentes Universitarios – CONADU, Protocolo de prevención, intervención y acción ante situaciones de discriminación, acoso y violencia por razones de género contra mujeres y personas LGBT+ <https://conadu.org.ar/wp-content/uploads/Protocolo-interno-CONADU.pdf>

También compartimos algunos ejemplos de denuncias iniciadas porque, a pesar de las dificultades que presenta el procedimiento establecido por el régimen disciplinario y en la Ley 13.661 en el caso de magistrados, hay denuncias que se realizan y se llevan adelante. En este sentido, es importante reiterar que el rol del sindicato es clave como un apoyo en el proceso de denuncia pero también como espacio de contención y de organización junto con otros compañeros/a.

Denuncias actuales por violencia laboral y de género en el Poder Judicial



Una participante agrega un aspecto a tener en cuenta al momento de pensar el abordaje, que es ¿cómo cuidamos a las personas receptoras de denuncias? Más allá de que tengan que ser objetivas, profesionales, hay efectos que esa denuncia produce. Los equipos que reciben las demandas también deben ser cuidados porque sino terminan siendo violentados.

Se remarca la importancia de que los procesos sean claros y haya una reflexión sobre las implicancias: por ejemplo, si el proceso va a tardar tres años, poder conversarlo para pensar las mejores salidas posibles, qué alternativas pueden existir. A veces parece que la denuncia es la única acción posible pero no es así. Por ejemplo: pelear por un puesto más en la oficina puede ser una acción que morigere las violencias que están siendo causadas por sobrecarga de trabajo o insistir en el arreglo de computadoras que faltan o que andan mal, dado que ese hecho

produce malestar y conflicto entre pares y obstaculiza poder realizar el trabajo, cumplir con los plazos, etc. Muchas veces las violencias están asociadas a problemas de organización del trabajo o a las malas condiciones en las que se realiza, que se expresa en problemas interpersonales. Este tipo de resoluciones permite colectivizar la demanda, en vez de centrarse en los sujetos. Algunas personas pueden tener más consciencia de la violencia a la que están expuestas pero, en definitiva, sus causas están afectando a todos.

Un participante, que es abogado, resalta que muchas veces las denuncias por violencia llevan a traslados del lugar de trabajo y que entiende que es importante dar lugar a la ART en la denuncia de las condiciones de trabajo que están mal.

Por último, se señala que pensar en la violencia y el acoso en el mundo del trabajo nos invita a pensar y a reflexionar sobre las prácticas más cotidianas y sobre cómo operan en el lugar de trabajo estereotipos y tipos de discriminación que son sociales y que nos atraviesan.

Actividad 3: Negociación colectiva.

El Convenio 190 le da un lugar muy importante a la negociación colectiva como herramienta de los y las trabajadoras para pensar y desarrollar límites a la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Si bien venimos viendo que en el Poder Judicial hay un funcionamiento diferente del que puede haber en el sector privado, vamos a compartir algunas cláusulas negociadas para ver cómo es posible apropiarse de esas herramientas.

La perspectiva desde la cual se entiende la negociación colectiva tiene un sentido amplio porque implica a todas las negociaciones que hacemos sobre nuestras condiciones de trabajo con alguien que represente al empleador. Esto es, que no necesariamente deben quedar plasmadas en un convenio colectivo homologado por el Ministerio de Trabajo. Una negociación colectiva es cualquier instancia de negociación de las condiciones de trabajo. Puede ser una charla, un intercambio pero siempre que hablamos de condiciones de trabajo, estamos negociando colectivamente.

En la [guía sindical](#) hicimos un relevamiento sobre qué se incluyó en los convenios colectivos para combatir las violencias y el acoso:

- **Licencias** (p. 80) para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- Distintos tipos de **asistencia para las víctimas de violencia doméstica**. Recordemos que el Convenio 190 incluye este tipo de violencia reconociendo su impacto en el mundo del trabajo. El organismo empleador debe reconocerlo y crear mecanismos de asistencia.
- **Protocolos y procedimientos** (p. 82) como los que veíamos en el punto anterior, que a veces se incluyen dentro de los convenios colectivos.
- **Ampliación de la representación en los lugares de trabajo** (p. 82). Más representantes y delegados/as que puedan ocuparse específicamente de la violencia y el acoso.
- Creación de **comités mixtos** (p. 83), espacios con representación de trabajadores/as y empleadores donde se trabaja para diseñar herramientas o mecanismos que permitan limitar la violencia y el acoso.
- **Selección y promoción de personal** (p. 84), que es un aspecto que trabajamos al inicio y que tiene que ver con revisar los criterios y procurar su objetividad para evitar prácticas discriminatorias que puedan estar operando.

A partir del Convenio 190 se siguen negociando nuevas cláusulas, límites y condiciones que deberán seguir siendo estudiados o socializados. A continuación algunos ejemplos cláusulas de

Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) y Acuerdos:

Sobre la creación de un comité de género en el marco de la Ley Micaela:

Comité de Género. Art. 41: Las partes teniendo en cuenta el avance a través de las leyes 26.485 de Protección para erradicar la violencia contra las mujeres y 27.499 Micaela (...) acuerdan crear un Comité de Género para abordar temáticas relacionadas a la perspectiva de género en el ámbito laboral y social dentro de la empresa. (...) Ambas partes se comprometen a elaborar en un plazo no mayor a noventa (90) días las funciones, procedimientos, alcances, protocolos y demás particularidades con las que regirá el mismo (CCT 1641/2021 de empresa, entre la Unión Ferroviaria y Ferrovías SA Concesionaria).

Esta cláusula pone un plazo concreto para resolver. Es importante tener en cuenta que existen diferentes tipos de cláusulas: algunas de ellas incluyen aspectos que la hacen operativa y otras son más declarativas, que son una expresión, una declaración de principios que no lleva asociada una acción concreta. Acá hay ejemplos de cláusulas que mezclan ambas formas:

Artículo 112.- Violencia laboral 11.1. Las partes acuerdan en proteger a todas las y los trabajadores de toda forma de violencia y acoso laboral, incluidos los de género. (...)

11.2. Las partes, a través de sus Comités Mixtos de Salud y Seguridad en el Trabajo donde hubiera, o a través del cuerpo de delegados en su defecto, se comprometen a generar mecanismos para la atención de denuncias sobre violencia laboral y de género que, en caso de verificarse, realicen acciones que garanticen el cese de la misma, la protección al denunciante y de corresponder a los testigos. Para ello, frente a denuncias por violencia de género, se deberá recurrir al Protocolo de Prevención y Acción en casos de discriminación, acoso violencia por razones de género contra mujeres y personas LGBT+ del Sindicato de Prensa de Rosario, y en los demás supuestos, se podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento al Área de Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe (ACU 2642/2023 de empresa, entre el Sindicato de Prensa de Rosario y varios medios de la provincia de Santa Fe)

ART. 70: Diversidad: Las partes en forma conjunta, se comprometen continuar alentando políticas inclusivas que fomenten la diversidad cultural, etaria, de género, trabajo de mujeres, etc. en sus relaciones laborales. Así también realizarán su mayor esfuerzo positivo para desalentar cualquier acción en contrario. (ACU 1637/2020 de empresa, entre FATCA y la Compañía Industrial Cervecera SA)

CUARTA: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y NEUTRALIZACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE TRABAJO. Las Partes se comprometen a tratar y consensuar un protocolo que regule el procedimiento a seguir en LA EMPRESA y ante la denuncia de hechos de violencia de cualquier índole, en el seno de las relaciones laborales, sea que esta se manifieste como un acto de hostilidad, acoso, discriminación y/o cualquier modo lesivo que repercuta de manera directa en la convivencia dentro del ámbito de trabajo. (...) A tales efectos, en el curso de los próximos días la Empresa le hará llegar a las autoridades de la ASOCIACIÓN un primer borrador de aproximación a la temática, de modo tal de garantizar un abordaje efectivo de una temática indispensable de ser regulada. (ACU 2833/2022 de empresa, entre APSE y la Empresa Provincial de Energía de Córdoba)

Estos ejemplos son para mostrar que hay avances en la negociación colectiva y que cualquier negociación colectiva es importante, sea formal e informal, hecho que el Convenio 190 resalta. Hay una experiencia de negociación dentro de la clase trabajadora que hay que conocer, más allá de que cada sector tiene su particularidad, que hay que pensar en su singularidad y en

relación con las condiciones de trabajo. Su reflexión es central para disputar mejores condiciones en la negociación.

La lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo implica diferentes niveles de acción y todas las personas podemos realizar acciones para su prevención y erradicación. Desde acciones pequeñas pero importantes que tienen que ver con empezar a conversar con los compañeros y las compañeras sobre lo que nos pasa hasta acciones más abarcativas y colectivas, que puedan quedar plasmada en políticas, en un convenio colectivo o en otras de las herramientas mencionadas. Reafirmamos la idea de que la erradicación de la violencia y el acoso no se logra presentando una denuncia individual como acto administrativo sino repensando, problematizando y discutiendo las formas en las que nos relacionamos, la forma de organización del trabajo y las condiciones en las que se realiza. En este sentido, toda acción suma y cuanto más colectiva sea acción, más potencia tendrá para sostenerse en el tiempo.

Materiales de esta formación para descargar o consultar

Campos, M.; Frankel, J.; Ortiz, J. (2023), [Elementos para detectar, prevenir y abordar la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a partir del Convenio 190 de la OIT](#) (presentación)

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”](#)