

INFORME ESTADÍSTICO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO EN LA HCDN EN BASE AL REGISTRO DE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO (RECVLG).

Síntesis de Resultados

PERÍODO SEPTIEMBRE 2019 - MARZO 2020¹

El Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación está integrado por Alejandra Bauer; Bárbara Canievsky; Catalina Cirio; Clelia I. Rojas; Leila Ponzetti; Rocío Astegiano; Sabrina Calabrese; Florencia Zoppi; Gabriela Natale; Yamila Vega; Florencia Martínez.

¹Este informe incluye un diagnóstico acerca de los hechos de violencia laboral y de género denunciados ante el Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, en el período de referencia. Este Comité entiende que los datos nos permiten ofrecer un panorama de la violencia laboral y de género en base a los casos denunciados, los cuales, no necesariamente, constituyen todos los hechos de este tipo de violencias que ocurren en el ámbito de la HCDN.

Presentación

Este documento ofrece un diagnóstico de los casos de violencia laboral y de género ocurridos y denunciados en el ámbito de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación (HCDN), a partir del análisis de una serie de características seleccionadas a propósito de los hechos.

En primer lugar, se presenta el perfil sociodemográfico de las personas víctimas de violencia. Se analizan, entre otros, los siguientes aspectos: sexo asignado al nacer, género, edad, nivel de instrucción, composición de los hogares.

Luego, se brinda un panorama acerca de los hechos de violencia denunciados. Se analiza el tipo de violencia padecida por las víctimas, la periodicidad con que la violencia fue ejercida, el vínculo con la persona agresora, el lugar de ocurrencia de los hechos, la presencia de testigos, las principales consecuencias sobre las víctimas. Asimismo, se incluyen ciertas características propias de las personas denunciadas, sexo, género, edad, cargo o función.

Por último, se ofrece información acerca de la situación laboral de las víctimas de violencia, tales como: antigüedad laboral y régimen de contratación.

Resultados

El universo de hechos de violencia laboral y de género denunciados, entre septiembre de 2019 y marzo de 2020, asciende a un total de siete (7) casos. Esto representa en promedio una denuncia por mes². A los fines de dimensionar los resultados obtenidos, los datos serán presentados en términos de porcentajes.

Los datos muestran que el 100% de las personas víctimas de violencia son mujeres³. Por el contrario, los resultados arrojaron que el 80% de las personas denunciadas como agresoras son varones. Este predominio femenino entre las personas trabajadoras que son víctimas de violencia ponen de manifiesto la reproducción de prácticas de dominación propias de un modelo hegemónico patriarcal donde se naturalizan ciertas posiciones de subordinación en las que se ubica a las mujeres. Estas situaciones se deben visibilizar, en principio, como condición para avanzar en la erradicación de la violencia.

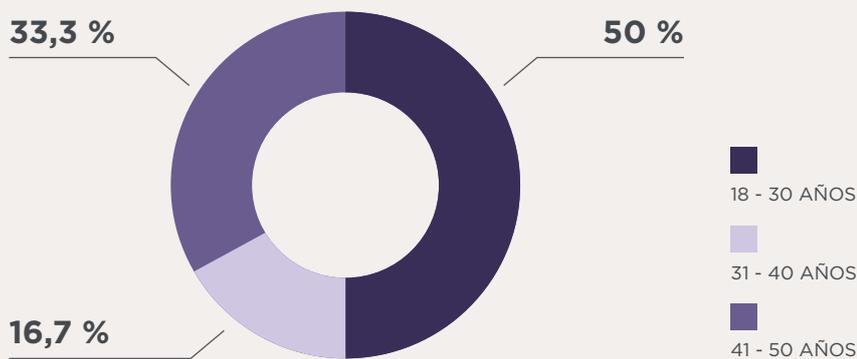
²Téngase en cuenta que el Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género se conformó y comenzó el ejercicio de sus funciones, por primera vez, durante el mes de septiembre de 2019. Es decir, el período de análisis de estos casos coincide con el inicio de la implementación del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL PODER LEGISLATIVO NACIONAL (RC 14/18 y su Reglamentación RC 4/19), con lo cual es posible que la difusión a propósito de su existencia, como mecanismo para la recepción y atención de los hechos de violencia, todavía no se haya extendido para conocimiento de todas las personas trabajadoras de la HCDN y tenga aun un alcance limitado.

³La categoría "Mujeres" incluye la información de las variables "sexo asignado al nacer" e "identidad de género autopercebida".

Edad de las víctimas

El promedio de edad de las víctimas es de 34 años. Las denunciantes se concentran en un 50% en el grupo de edades entre 18 y 30 años (Gráfico 1).

Gráfico 1. Grupos de edad de las víctimas de violencia. Período septiembre 2019 - marzo 2020. HCDN.

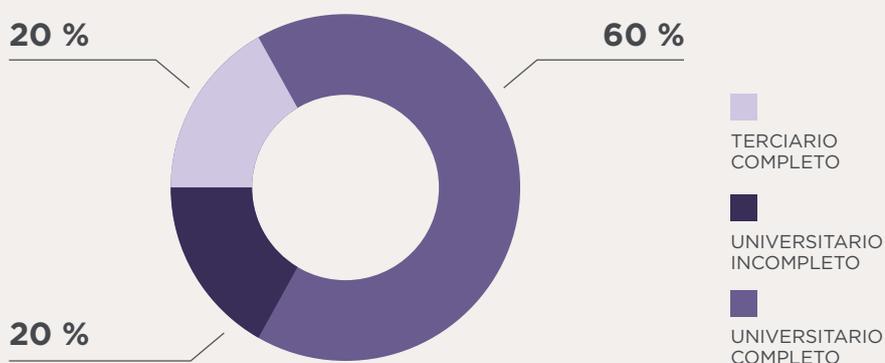


FUENTE: HCDN, COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO, RECVLG.

Nivel de instrucción

El nivel de instrucción de las personas que denunciaron ser víctimas de violencia muestra que el 60% se concentra en universitario completo, un 20% tiene terciario completo y el 20% restante universitario incompleto (Gráfico 2).

Gráfico 2. Nivel de instrucción de las víctimas de violencia. Período septiembre 2019 - marzo 2020. HCDN.



FUENTE: HCDN, COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO, RECVLG.

Composición de los hogares

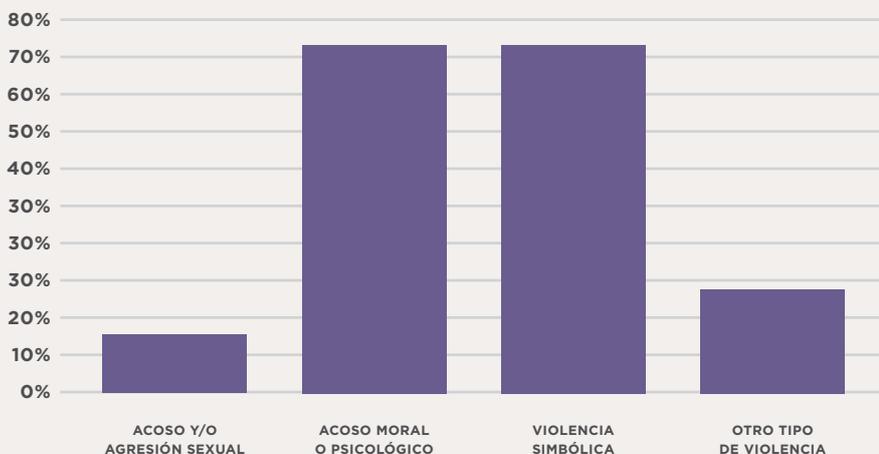
En cuanto a la composición de los hogares de quienes denunciaron violencia, alrededor del 33% convive en “pareja con hijos”, las otras situaciones que arrojaron los resultados son “vive sola”, “hogar monoparental con un hijo/a”, con otros/as familiares”, con una representación de alrededor del 17% en cada caso.

Tipo de violencia

El tipo de violencia refiere al modo en el que la persona agresora daña a la víctima. Los tipos de violencia relevados se basan en lo establecido en el *Protocolo para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género en el Ámbito Legislativo* (Art. 4), el cual contempla (a) agresión física; (b) acoso y/o agresión sexual; (c) acoso moral o psicológico; y, (d) hechos de connotación sexista /violencia simbólica.

Según los resultados observados ocurre, en varios de los casos, que las personas son víctimas de más de un tipo de violencia. De este modo, los resultados suman más del 100% de los casos, porque refieren al porcentaje que concentra cada uno de los tipos de violencia. El acoso moral o psicológico y la violencia simbólica son los tipos de violencia que aparecen con mayor frecuencia (71% cada una); le sigue el acoso y/o agresión sexual (14 %); y, entre otro tipo de violencia (29%) se encuentra violencia institucional (Gráfico 3).

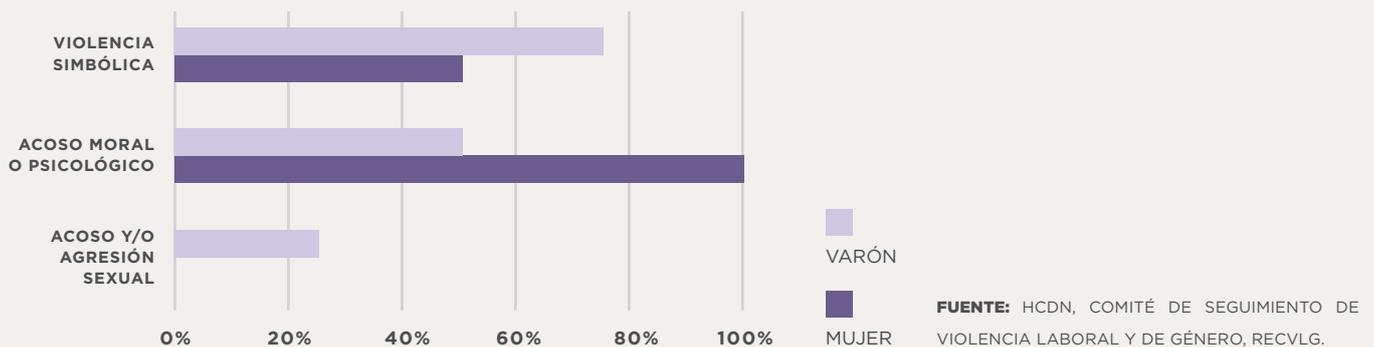
Gráfico 3. Tipo de violencia sufrida. Período septiembre 2019 - marzo 2020. HCDN.



FUENTE: HCDN, COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO, RECVLG.

Otro aspecto respecto al tipo de violencia, refiere a la relación entre el sexo de la persona agresora y el tipo de violencia ejercida. De acuerdo con los resultados obtenidos, las mujeres denunciadas ejercieron principalmente acoso moral o psicológico (100%); así como también, ejercieron violencia simbólica (50%). En el caso de los agresores varones, se observa que ejercieron en su mayoría violencia simbólica (75%); seguido por el ejercicio de acoso moral o psicológico (50%); por último, aparece acoso sexual (25%) y en otro tipo de violencia (25%) (Gráfico 4).

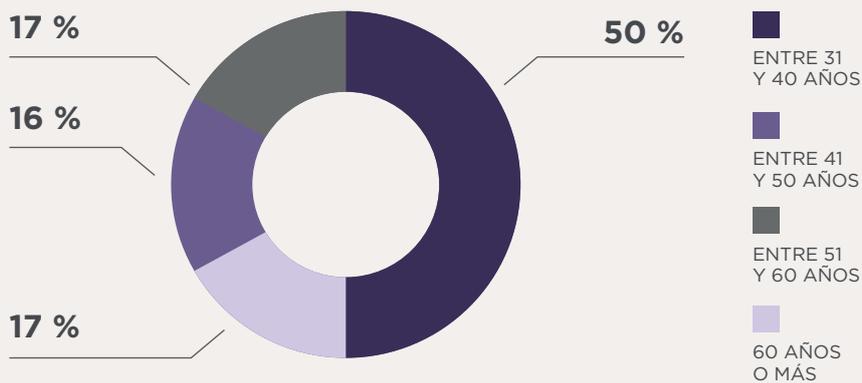
Gráfico 4. Tipo de violencia según sexo de la persona agresora. Período septiembre 2019 – marzo 2020. HCDN.



Grupo de edad de la persona agresora

En cuanto a la edad de las personas agresoras, en el 50% de los casos tienen entre 31 y 40 años. El grupo de edad entre 51 y 60 años y el de 60 años o más concentra cada uno el 17% del total de casos. Las personas agresoras de entre 41 y 50 años representan el 16% (Gráfico 5).

Gráfico 5. Grupo de edad de la persona agresora. Período septiembre 2019 - marzo 2020. HCDN.



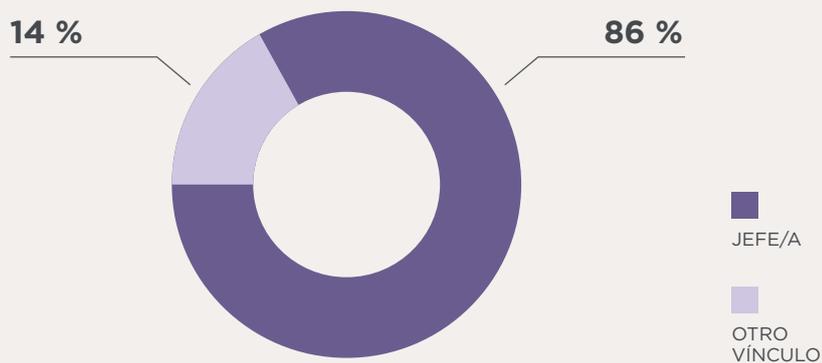
FUENTE: HCDN, COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO, RECVLG.

Vínculo con la persona agresora

El vínculo de la víctima con la persona agresora se define como el tipo de relación laboral que hay entre éstas. Hace referencia al vínculo que mantenían al momento de ocurrencia de los hechos denunciados.

El vínculo de la víctima con la persona agresora que corresponde a la categoría “Jefe/a”⁴ representa el 86% del total de los casos de violencia laboral y de género. El 14% restante mantiene otro tipo de vínculo como compañeros/as de oficina (Gráfico 6).

Gráfico 6. Vínculo de la víctima con la persona agresora. Período septiembre 2019 – marzo 2020. HCDN.



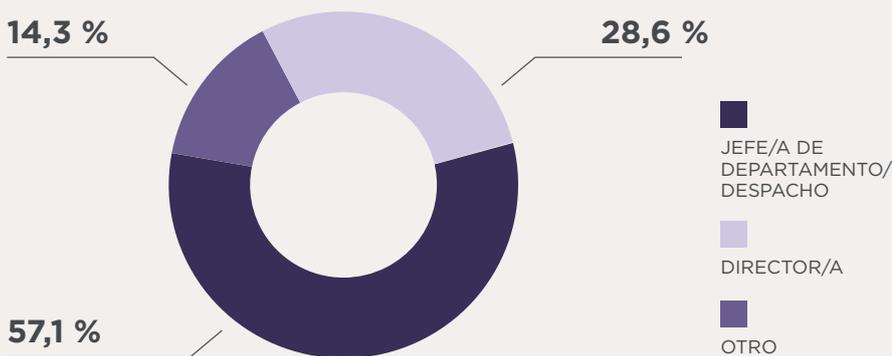
FUENTE: HCDN, COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO, RECVLG.

⁴La categoría “Jefe/a” incluye: Director/a; Subdirector/a; Jefe/a de Departamento.

Cargo que ejerce la persona agresora

En cuanto al cargo que ejerce la persona agresora, la categoría “Jefe/a de Departamento / Despacho” representan el 57% del total de personas agresoras. Por su parte, la categoría de “Director/a” reúne el 29%. Ambas categorías representan el 86% del total de personas agresoras, es decir, en su mayoría se trata de personas en una situación superior dentro de la escala jerárquica (Gráfico 7). Esta situación fuerza la necesidad y la importancia de establecer la capacitación en género para todas las personas que ejercen funciones con personal a cargo.

Gráfico 7. Cargo que ejerce la persona agresora. Período septiembre 2019 - marzo 2020. HCDN.

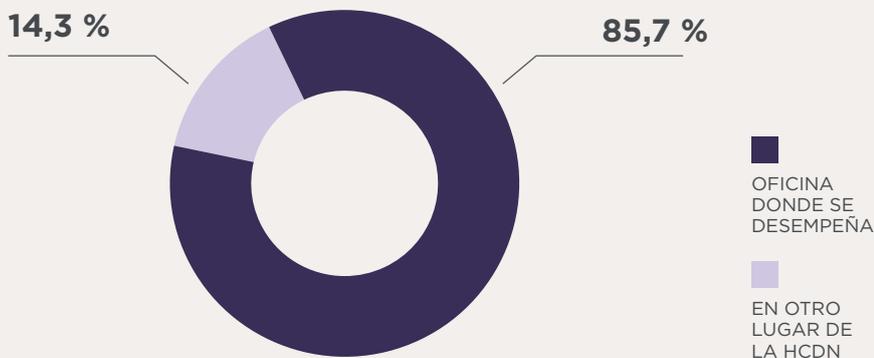


FUENTE: HCDN, COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO, RECVLG.

Lugar de ocurrencia de los hechos

La información a propósito del lugar de ocurrencia de los hechos arrojó que la categoría “oficina donde se desempeña” concentra el 86% del total de los casos. El 14% restante ocurrió “en otro lugar de la HCDN”. Esta última categoría “en otro lugar de la HCDN” incluye acoso a través de mensajes vía celular y/o correo electrónico (Gráfico 8).

Gráfico 8. Lugar de ocurrencia de los hechos. Período septiembre 2019 - marzo 2020. HCDN.



FUENTE: HCDN, COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO, RECVLG.

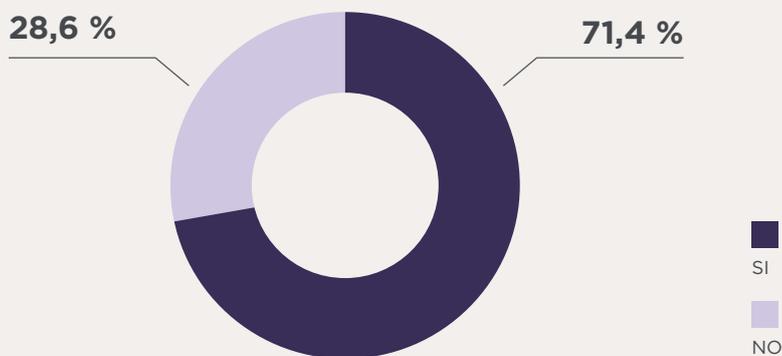
Frecuencia con la que ocurrieron los hechos

La frecuencia con la que ocurrieron los hechos da cuenta de la sistematicidad en el ejercicio de la violencia por parte de las personas agresoras y la regularidad de la violencia con la que las víctimas han tenido que convivir en sus ambientes de trabajo. Al respecto, en el 100% de los casos los hechos se dieron en forma reiterada. Las víctimas han padecido violencia durante períodos que van desde uno a cuatro años.

Presencia de testigos y reacción

La presencia de otras personas frente a hechos de violencia permite analizar cuestiones vinculadas con el grado de concientización acerca de esta problemática. Los resultados arrojaron que en el 71% del total de casos hubo personas que presenciaron las situaciones de violencia denunciadas (Gráfico 9).

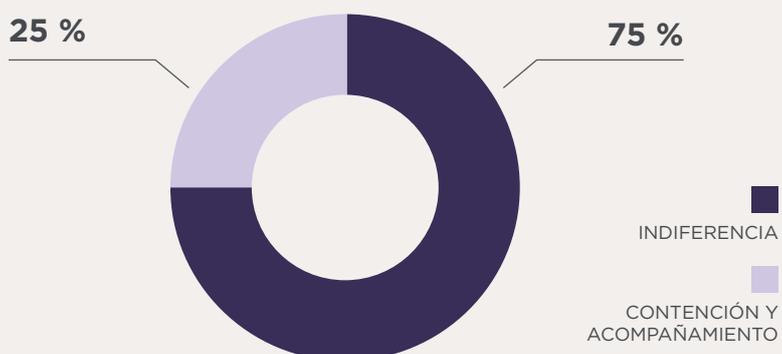
Gráfico 9. Presencia de personas testigos. Período septiembre 2019 - marzo 2020. HCDN.



FUENTE: HCDN, COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO, RECVLG.

A partir de la reacción de los/as testigos puede hacerse una idea acerca del nivel de compromiso, indiferencia o temor, que manifiestan las personas frente a este tipo de situaciones. En ese sentido, se observa que en un 75% de los casos las personas que fueron testigos de los hechos se mostraron indiferentes (Gráfico 10).

Gráfico 10. Reacción de las personas testigos. Período septiembre 2019 - marzo 2020. HCDN.

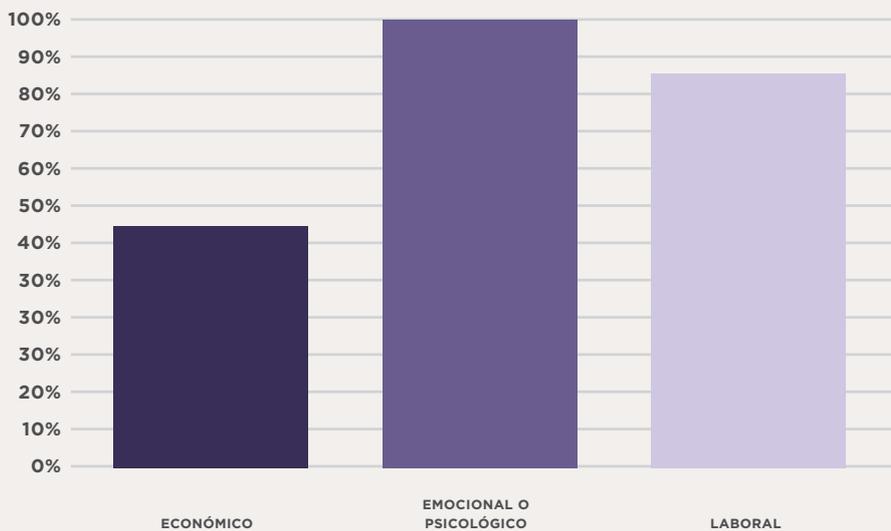


FUENTE: HCDN, COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO, RECVLG.

Daño sufrido por las víctimas

El daño sufrido por las víctimas refiere al tipo de daño que la persona percibe que le ocasionaron los hechos de violencia. Las víctimas han identificado más de un daño a raíz de las situaciones de violencia vivenciadas con lo cual la suma no da 100% de los casos sino la frecuencia con la que fue mencionada cada una de las categorías. La categoría daño “emocional o psicológico” ha sido mencionada por la totalidad de las víctimas; luego alrededor del 85% declaró haber sufrido daño en lo laboral, como desafectación del área, reducción o quita de tareas, hasta situaciones de baja en su contratación. Por último, aparece daño económico con alrededor del 42% (Gráfico 11).

Gráfico 11. Daño sufrido por las víctimas. Período septiembre 2019 – marzo 2020. HCDN.

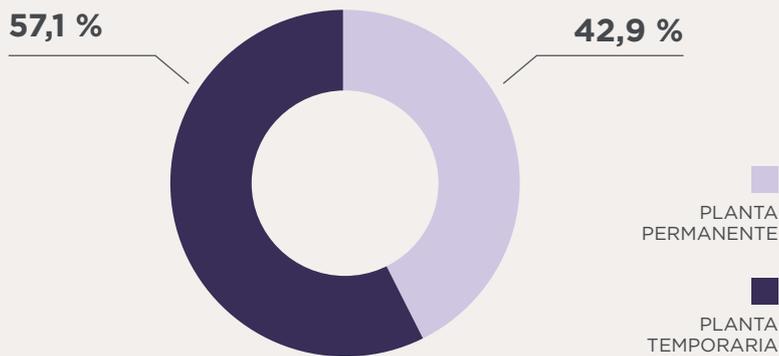


FUENTE: HCDN, COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO, RECVLG.

Régimen de contratación y antigüedad laboral de la víctima

En cuanto a la condición laboral de las víctimas se analiza su régimen de contratación y antigüedad en la HCDN. Los resultados muestran que la categoría “planta permanente” concentra el 43% de los casos mientras que la categoría “planta temporaria” representa el 57% (Gráfico 12). El tipo de contratación ha sido mencionado por las víctimas como una cuestión que han tenido en cuenta a la hora de evaluar realizar la denuncia o no dado que temen sufrir represalias que afecten su continuidad laboral.

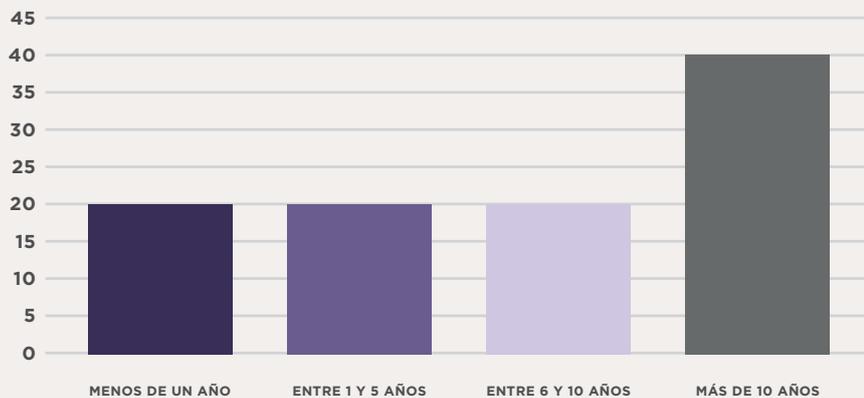
Gráfico 12. Régimen de contratación de las víctimas. Período septiembre 2019 - marzo 2020. HCDN.



FUENTE: HCDN, COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO, RECVLG.

En cuanto a la antigüedad laboral de las víctimas en la HCDN, los datos muestran que el 40% del total tiene una antigüedad laboral de más de 10 años (Gráfico 13).

Gráfico 13. Antigüedad en la HCDN de las víctimas. Período septiembre 2019 - marzo 2020. HCDN.



FUENTE: HCDN, COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO, RECVLG.

Conclusiones

El RECVLG constituye una experiencia inédita producto de la sistematización y análisis de datos estadísticos provenientes del reconocimiento de los casos de violencia laboral y de género en el ámbito de la HCDN. Este primer informe da cuenta del esfuerzo que se ha venido generando a nivel institucional, al interior de la Cámara, para avanzar en la visibilización de la problemática de la violencia. La cuantificación y análisis de este fenómeno permite evaluar y diagramar diferentes estrategias de intervención posible.

Los resultados analizados dan cuenta del grado de preocupación con el que debemos alertar sobre este fenómeno y su impacto negativo en la sociedad. La reproducción de la violencia de la que son víctimas las mujeres responde a discursos y prácticas que históricamente han establecido una posición social de desigualdad estructural para las mujeres. Posición que se manifiesta, sostiene y reproduce con cada hecho de violencia de la que éstas son víctimas.

Es por ello, que a través de esta iniciativa, el Comité de Seguimiento Laboral y de Género no sólo busca dar cumplimiento a sus competencias sino que alienta el compromiso y la articulación intrainstitucional con las diferentes áreas que han venido desarrollado objetivos en este mismo sentido para erradicar la violencia laboral y de género en el ámbito legislativo.