

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 - JUNIO 2021

Presentación¹

Este documento ofrece un diagnóstico² de los casos de violencia laboral y de género ocurridos, denunciados y/o presentados ante el Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género 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 que sufrieron violencia en el ámbito laboral. 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 o los tipos de violencias, la periodicidad con que la violencia fue ejercida, el vínculo con la persona que ejerció la violencia, el lugar de ocurrencia de los hechos, la presencia de personas testigos, las principales consecuencias sobre las personas que sufrieron la violencia. 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, tales como: antigüedad laboral y régimen de contratación.

Resultados

El universo de hechos de violencia laboral y de género analizados en este informe asciende a un total de doce (12)³ casos, los cuales corresponden al período septiembre de 2019 - junio de 2021. A los fines de dimensionar los resultados obtenidos, los datos serán presentados en términos de porcentajes.

Respecto del período de análisis, se deberá tener en consideración que el mismo implica, por un lado, que 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*⁴, con lo cual es posible que su difusión haya sido acotada y, por ende, tenga un alcance limitado. Por otro lado, a esto último, se le agrega que desde marzo de 2020 nos encontramos atravesando una crisis sanitaria producto de la pandemia del COVID-19 frente a la cual el Gobierno Nacional dispuso la entrada en vigencia de las medidas de *Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio*⁵, lo que supuso la implementación de una modalidad de trabajo remota⁶.

¹ Este 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.

² En cumplimiento de lo establecido en el artículo 7 inciso D del Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género (RC N° 14/18) y su respectiva Reglamentación (RC N° 4/19).

³ Si bien este Comité ha recibido trece (13) denuncias y/o presentaciones durante el período de referencia, uno de los casos no fue ratificado y, por ende, no se ha podido realizar el relevamiento de datos estadísticos que el procedimiento incluye.

⁴ Resolución Conjunta N°14/18 y su Reglamentación Resolución Conjunta N° 4/19.

⁵ Decreto 260/20, RP N°720/20 y sus sucesivas prórrogas.

⁶ Ante la situación de pandemia y las medidas de Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio, el Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género ha implementado un mecanismo por el cual garantiza la atención, tratamiento y el curso de los casos recepcionados, manteniéndose en funciones.

Los datos muestran que la identidad de género del 92% de las personas que sufrieron violencia en el ámbito laboral está representada por las categorías mujer y mujer trans, lo cual da cuenta del ejercicio de violencia de género en casi la totalidad de los casos denunciados. Al respecto, la violencia de género puede ser entendida como aquella basada en conductas abusivas sobre una persona debido a su género. Son una manifestación extrema dentro de un sistema de discriminación y opresión que fundado en estereotipos y mandatos de género reproduce las condiciones de desigualdad estructural que afectan a varones y mujeres, como a personas LGBTI+, de manera diferencial. Se entiende como una violencia instrumental dirigida a imponer un modelo sexista y desigual en las relaciones, propio de un sistema patriarcal, para dominar a las mujeres y a quienes se aparten de la norma imperante y mantener así los privilegios que se creen propios de la condición de masculinidad.

Por otra parte, los resultados arrojaron que el 70% de las personas denunciadas como quienes ejercieron violencia son varones. Este predominio masculino entre las personas que ejercen violencia pone 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.

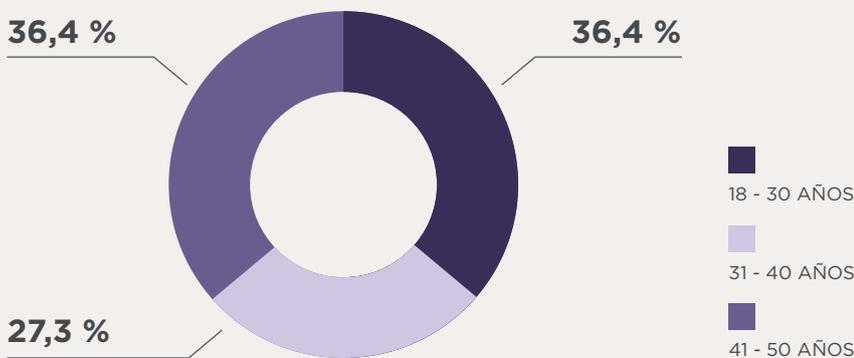
De acuerdo con una serie de estudios incipientes acerca de los efectos que la emergencia derivada de la pandemia viene provocando, es posible reconocer la profundización de problemáticas que afectan a las mujeres y otras identidades feminizadas como la de la violencia de género. A saber, desde principios de la cuarentena se alertaba sobre la intensificación de la violencia hacia las mujeres basado en un incremento de alrededor del 40 % de los pedidos de ayuda a través de las líneas de asistencia (ONU, 2020).

Así cómo es posible conocer la existencia de la intensificación de estas situaciones de violencia a nivel general, en el caso de la HCDN, se está en condiciones de afirmar que las situaciones de violencia laboral y de género no han cesado y que el contexto hizo que se tenga registro de tipos y modalidades de violencia que no habían sido denunciados con anterioridad a la implementación de las medidas de aislamiento y trabajo remoto.

Edad de las personas que sufrieron violencia

El promedio de edad de las personas que sufrieron violencia es de 34 años. Las mismas se concentran en un 36% en el grupo de edades entre 18 y 30 años y en el grupo de entre 41 y 50 años, respectivamente. El resto se concentra en el grupo de edades entre 31 y 40 años (Gráfico 1).

Gráfico 1. Grupos de edad de las personas que sufrieron violencia. Período septiembre 2019 – junio 2021. HCDN.

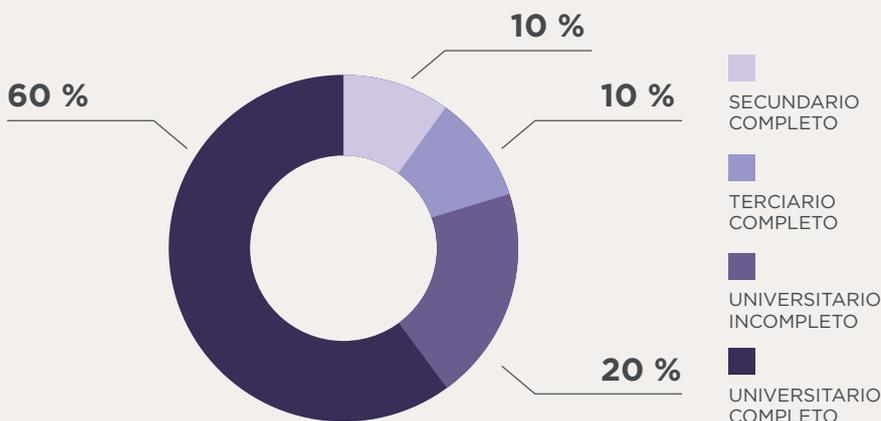


FUENTE: HCDN, COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO, RECVLG.

Nivel de instrucción

El nivel de instrucción de las personas que denunciaron sufrir violencia muestra que el 60% se concentra en universitario completo, un 20% tiene universitario incompleto, un 10% tiene terciario completo, y, el 10% restante secundario completo (Gráfico 2).

Gráfico 2. Nivel de instrucción de las personas que denunciaron violencia. Período septiembre 2019 – junio 2021. HCDN.



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

Composición de los hogares

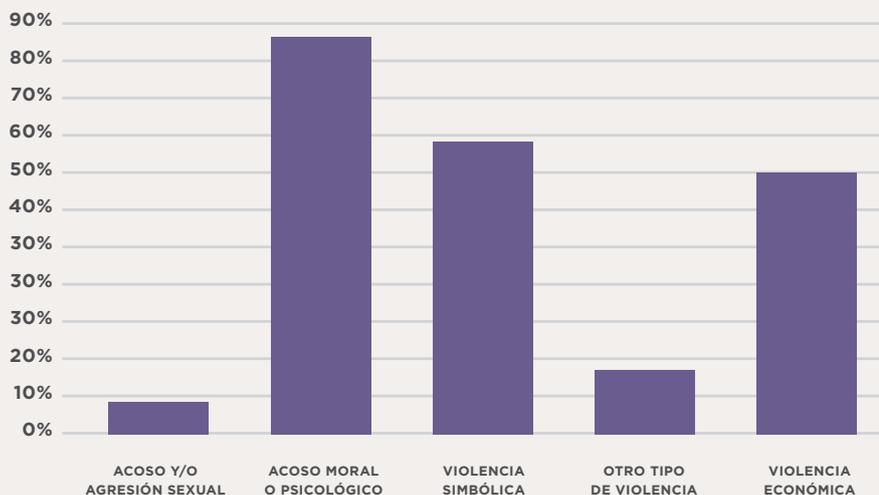
En cuanto a la composición de los hogares de quienes denunciaron violencia, alrededor del 33% vive en hogar unipersonal; alrededor de un 25% vive en “pareja”, otro 25% convive en “pareja con hijos/as”. Otras situaciones que arrojan los resultados son “hogar monoparental con un hijo/a” (8%) y con otros/as familiares” (9%).

Tipo de violencia

El tipo de violencia refiere al modo en el que la persona ejerció la violencia en el ámbito laboral. 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.

Esto es que, las formas de violencias pueden darse a través de diferentes expresiones y espacios. Al observar los tipos y modalidades de violencias de género, como se especifica en el texto de la Ley 26.485, sabemos que el daño físico es una forma explícita y visible pero no la única, también existen formas de violencia como la psicológica, sexual, económica, simbólica y política. Para una mejor interpretación de los datos, es posible interpretar que la noción del “tipo de violencia” refiere a cómo se ejerce esa violencia.

Gráfico 3. Tipo de violencia sufrida. Período septiembre 2019 - junio 2021. HCDN.



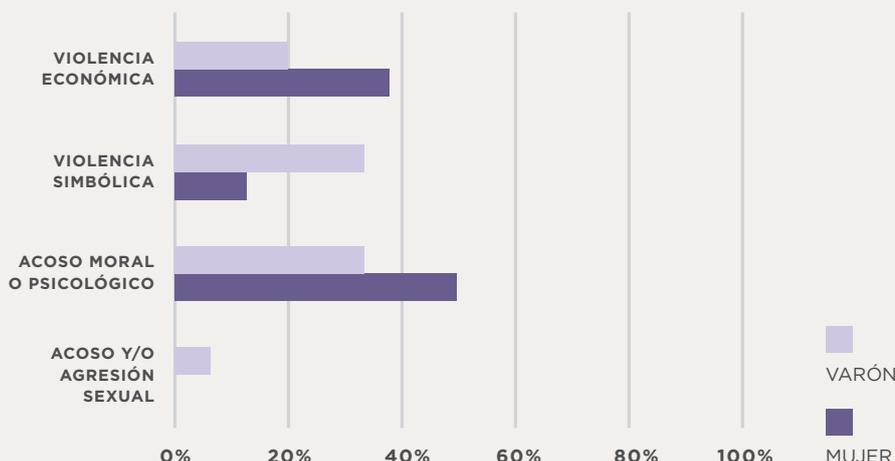
FUENTE: HCDN, COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO, RECVLG.

Según los resultados observados ocurre, en varios de los casos, que las personas sufren 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 es el de tipo de violencia que aparece con mayor frecuencia (83%), seguido por la violencia simbólica (58%). La mitad de las personas que denunciaron haber sufrido violencia manifestaron que sufrieron violencia económica⁷ (50%). Luego aparece acoso y/o agresión sexual (8 %); y, entre otro tipo de violencia (16%) se encuentra violencia institucional (3%).

Otro aspecto respecto al tipo de violencia, refiere a la relación entre el sexo de la persona que ejerció la violencia y el tipo de violencia ejercida. De acuerdo con los resultados obtenidos, las mujeres que ejercieron violencia fue principalmente del tipo de acoso moral o psicológico (50%); seguido del ejercicio de violencia económica (38%). En lo caso en donde quienes la ejercieron fueron varones, se observa los siguientes tipos: acoso moral o psicológico (33%) y violencia simbólica (33%); seguido por violencia económica (20%); por último, aparece acoso sexual (7%) (Gráfico 4).

⁷ La "violencia económica" es la relacionada con la afectación de los recursos económicos, entre otras especificaciones. En este estudio refiere a aquellos casos donde las personas denunciaron entre los hechos de violencia verse afectadas en cuestiones que tenían que ver con sus ingresos y/o continuidad laboral.

Gráfico 4. Tipo de violencia según sexo de la persona que ejerció la violencia. Período septiembre 2019 - junio 2021. HCDN.

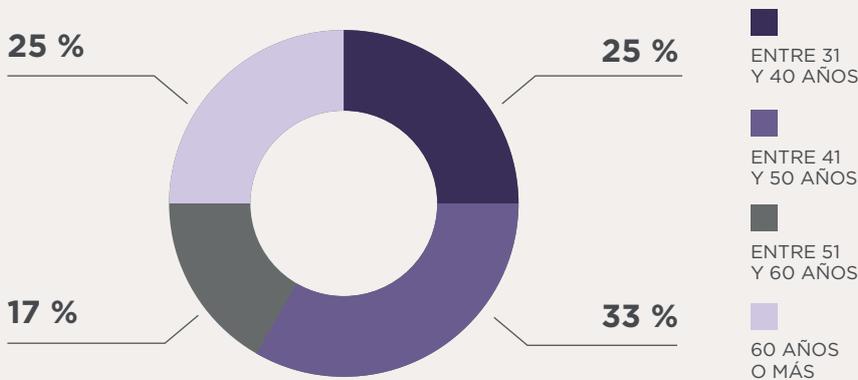


FUENTE: HCDN, COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO, RECVLG.

Grupo de edad de la persona que ejerció violencia

En cuanto a la edad de las personas que ejercieron violencia, en el 33% de los casos tienen entre 41 y 50 años. El grupo de edad entre 31 y 40 años y el de 60 años o más concentra cada uno el 25% del total de casos. Por último, las que tienen entre 51 y 60 años representan el 17% (Gráfico 5).

Gráfico 5. Grupo de edad de la persona que ejerció violencia. Período septiembre 2019 – junio 2021. HCDN.



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

Vínculo con la persona que ejerció violencia

El vínculo de la persona que sufrió la violencia con la persona que la ejerció 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 y/o presentados.

El vínculo de la persona que sufrió la violencia con la persona que la ejerció corresponde a la categoría “Jefe/a”⁸ representa el 92% del total de los casos de violencia laboral y de género. El 8% restante mantiene otro tipo de vínculo como compañeros/as de oficina (Gráfico 6).

⁸ La categoría “Jefe/a” incluye: a superiores jerárquicos, ya sean, Director/a; Subdirector/a; Jefe/a de Departamento. También alcanza a Legisladores/as.

Gráfico 6. Vínculo de la persona que sufrió la violencia con la persona que la ejerció. Período septiembre 2019 – junio 2021. HCDN.



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

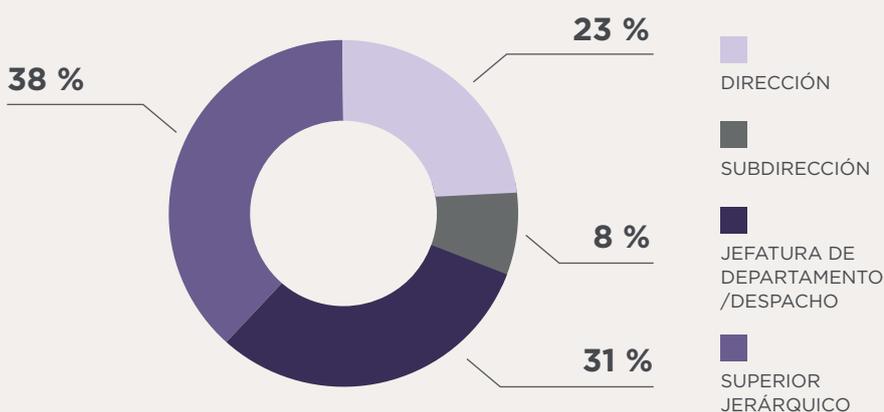
Jerarquía del cargo de la persona que ejerció violencia

En cuanto al cargo que ejerce la persona que ejerció violencia, la categoría "Superior Jerárquico", son las personas que no son alcanzadas por RC N° 14/18, las cuales representa el 38% del total de personas denunciadas por violencia laboral, siendo la de mayor concentración de casos⁹.

Por otra parte, las personas que ocupan una "Jefatura de Departamento/Despacho" representan el 31% del total de personas que ejercieron violencia. La categoría de personas que ocupan el cargo de una "Dirección" reúne el 23%. Ambas categorías representan el 54% del total de personas que ejercieron violencia, si a esto se le suman los casos en que las personas denunciadas son personas con cargos de "Superior Jerárquico", se alcanza un total de 85% (gráfico 7). Esta situación fuerza la necesidad y la importancia de establecer y/o reforzar la capacitación en género para todas las personas que ejercen funciones de alta jerarquía o tienen personal a cargo.

⁹ Sobre esta cuestión, cabe aclarar que, si bien el Protocolo RC 14/2018 no tiene alcance sobre las personas que tienen cargo de "superior jerárquico" por fuera de la ley N° 24.600, si tiene competencia para intervenir frente a las denuncias efectuadas por todas aquellas personas trabajadoras que prestan servicios de carácter permanente y transitorio, dado que aplica a todo tipo de empleo del P.L.N según lo estipulado en el art 2° del Protocolo. Téngase presente que hace a las funciones de este Comité brindar a las personas que sufren algún tipo de violencia: acompañamiento, asesoramiento, asistencia, procurando generar ambientes de trabajo libres de violencias, entendiéndolo como un derecho que tienen todas las personas trabajadoras.

Gráfico 7. Jerarquía del cargo de la persona que ejerció violencia. Período septiembre 2019 - junio 2021. HCDN.

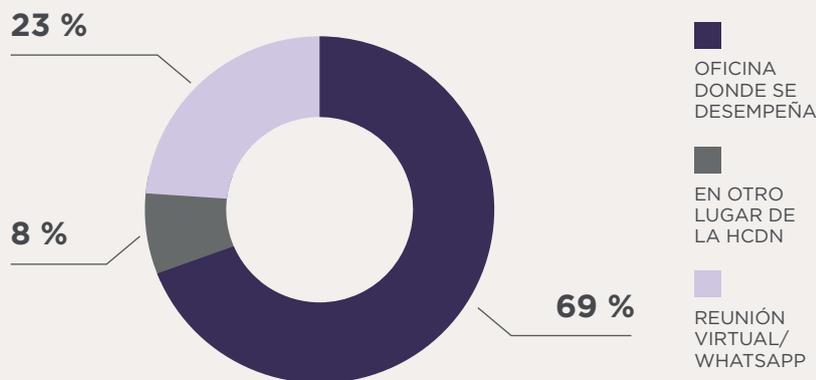


FUENTE: HCDN, COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO, RECVLG.

Lugar de ocurrencia de los hechos

En cuanto a la información acerca del lugar donde ocurrieron los hechos se debe tener en consideración que no sólo refiere a espacios físicos, sino que incluye espacios virtuales como: mails; mensajes de texto; mensajes o audios por WhatsApp; y, reuniones virtuales. Los resultados arrojaron que la categoría “oficina donde se desempeña” concentra el 69% del total de los casos, en tanto un 8% responde que los hechos ocurrieron “en otro lugar de la HCDN”. Por otro lado, la situación de trabajo remoto que se establece como consecuencia de la crisis sanitaria producto de la pandemia de COVID - 19, incidió en que los espacios en los que se sostuvieron los vínculos laborales fuesen ámbitos en lo que tuvieron lugar manifestaciones de violencia. Así, surge como categoría “reunión virtual / WhatsApp” para un 23% de casos (Gráfico 8).

Gráfico 8. Lugar de ocurrencia de los hechos. Período septiembre 2019 - junio 2021. 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 que ejercieron violencia y la regularidad de la violencia con la que las personas que la sufrieron 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 personas que sufrieron violencia la han padecido durante períodos que van desde dos meses a cuatro años.

Presencia de personas 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 75% del total de casos hubo personas que presenciaron las situaciones de violencia denunciadas (Gráfico 9). Respecto a esta información, se debe tener en cuenta que el trabajo remoto que se viene desarrollando desde marzo de 2020 incide en que las situaciones se den en la virtualidad o a través de mensajes o audios de WhatsApp, lo cual hace que a veces no haya personas como testigos.

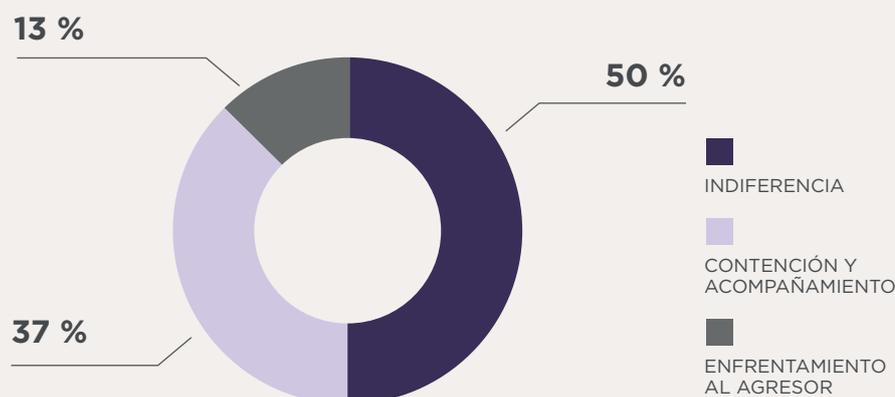
Gráfico 9. Presencia de personas testigos. Período septiembre 2019 – junio 2021. HCDN.



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

A partir de la reacción de las personas 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 50% 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 – junio 2021. HCDN.

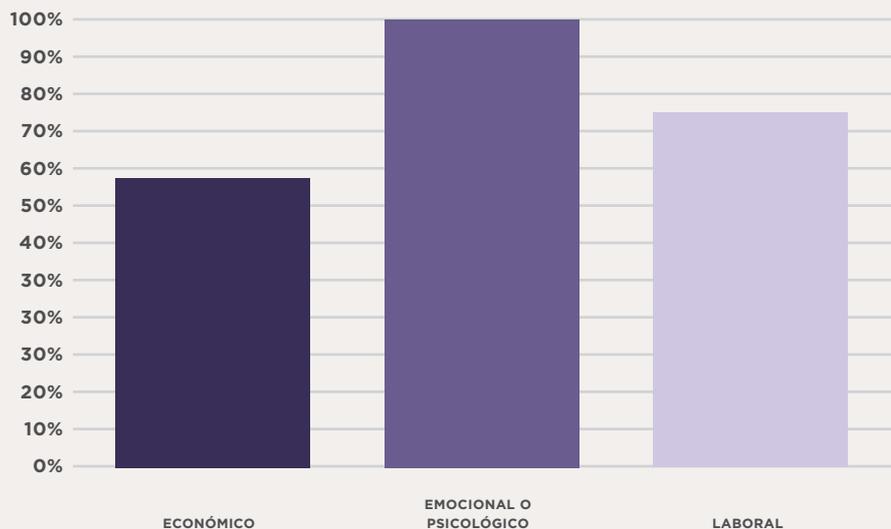


FUENTE: HCDN, COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO, RECVLG.

Daño sufrido por las personas que sufrieron violencia

El daño sufrido por las personas que sufrieron violencia refiere al tipo de daño que ésta percibe que le ocasionaron los hechos de violencia. Las mencionadas personas 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 personas; luego alrededor del 75% declaró haber sufrido daño en lo laboral, lo cual implica situaciones como desafectación del área, reducción o quita de tareas, hasta situaciones de baja en su contratación. Por último, aparece daño económico con alrededor del 58% (Gráfico 11).

Gráfico 11. Daño sufrido por las personas que sufrieron violencia. Período septiembre 2019 - junio 2021. HCDN.

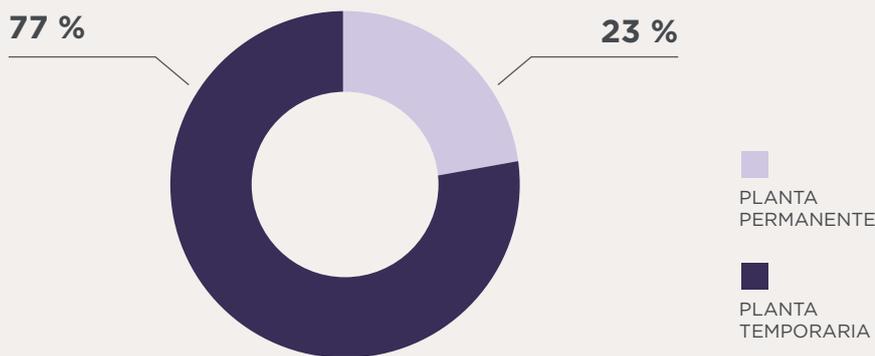


FUENTE: HCDN, COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO, RECVLG.

Régimen de contratación y antigüedad laboral de la persona que sufrió violencia

En cuanto a la condición laboral de las personas que sufrieron violencia se analiza su régimen de contratación y antigüedad en la HCDN. Los resultados muestran que la categoría “planta permanente” concentra el 23% de los casos mientras que la categoría “planta temporaria” representa el 77% (Gráfico 12). El tipo de contratación ha sido mencionado como una cuestión que han tenido en cuenta a la hora de evaluar realizar la denuncia o no, aun cuando temen sufrir represalias que afecten su continuidad laboral.

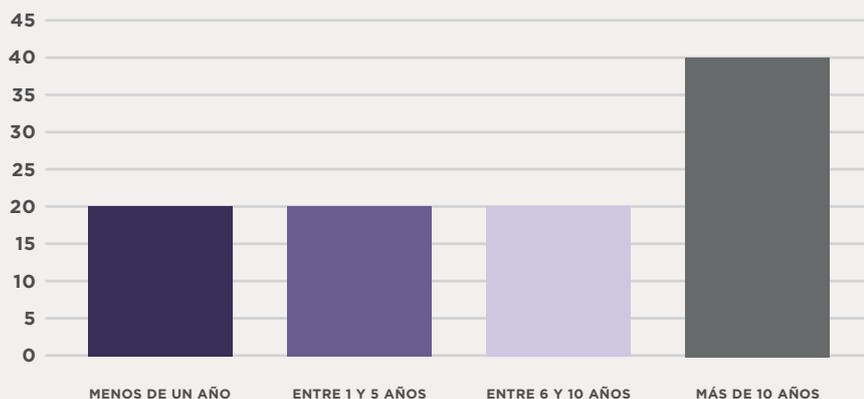
Gráfico 12. Régimen de contratación de las personas que sufrieron violencia. Período septiembre 2019 - junio 2021. HCDN.



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

En cuanto a la antigüedad laboral de las personas que sufrieron violencia 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 personas que sufrieron violencia. Período septiembre 2019 - junio 2021. 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. Los informes que se elaboran a partir de este registro dan cuenta del esfuerzo que se viene generando a nivel institucional, al interior de la Cámara, para avanzar en la visibilización de la problemática de las violencias. La cuantificación y análisis de este fenómeno permite evaluar y diagramar diferentes estrategias de intervención posible y constituye un insumo fundamental para el diseño de políticas públicas.

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 y personas LGTBIQ+ responde a discursos y prácticas que históricamente han establecido una posición social de desigualdad estructural entre los géneros. 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.