

TRABAJAR SIN VIOLENCIAS

Aportes del sector sindical
en Argentina

2021

Encuesta Nacional sobre Violencia
y Acoso en el Mundo del Trabajo



TRABAJAR SIN VIOLENCIAS

Aportes del sector sindical en Argentina

Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso
en el Mundo del Trabajo

Noviembre 2021

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2021
Primera edición 2021

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT, UNDAV, RNIVL

Trabajar sin violencias. Aportes del sector sindical en Argentina: Encuesta nacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, (2021)

ISBN 9789220362358 (impreso)

ISBN 9789220362365 (pdf web)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información visite www.ilo.org/buenosaires o escribanos a biblioteca_bue@ilo.org.

Esta publicación, desarrollada en el marco de la Iniciativa Spotlight junto a la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV) y la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral (RNIVL), fue elaborada a partir de la *Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo en Argentina*, impulsada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Edición: Lic. Carolina Ré

Diseño y diagramación: DG Santiago Ascaso

Impreso en Argentina.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE AVELLANEDA

Autoridades

Rector

Ing. Jorge Calzoni

Secretaría de Extensión Universitaria

Lic. Liliana Elsegood

Coordinador Centro de Formación en Oficios

Lic. Nicolás Carivenc

Equipo Técnico

Coordinador del Proyecto

Lic. Pablo López Fiorito

Muestrista

Lic. Nicolas Cha

Procesador

Lic. Nicolas Chuchco

Analista Senior

Lic. Silvina De Llelis

Asistente de Procesamiento

Lic. Juan Manuel Días

Analista Junior

Lic. Paula Federico

Coordinador de Campo

Lic. Darío García

Asistente de Campo

Lic. Gastón González

Equipo de Comunicación

Coordinación

Lic. Pablo Elián Carrasco y Lic. Victor Taricco

Edición

Lic. Carolina Ré

Diseño

DG Santiago Ascaso

INICIATIVA SPOTLIGHT

Autoridades

Directora de la Oficina de País de la OIT para la Argentina

Yukiko Arai

Coordinadora de la Iniciativa Spotlight en Argentina

Nuria Pena

Equipo Técnico

Seguimiento de contenidos

Javier Cicciaro

RED NACIONAL INTERSINDICAL CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL

Equipo de trabajo

Arecha, Claudia

(Asociación Gremial de Abogados del Estado).

Argüello, Beatriz

(Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles y Puertos Argentinos).

Arlegui, María Alejandra

(Sindicato Unido de Trabajadores y Empleados del PAMI).

Barrionuevo, Soledad

(Sindicato Unión Obreros y Empleados Municipales de Córdoba).

Brítez, Carmen

(Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares).

Cano, Miguel

(Sindicato Único de trabajadores y Afines de la Seguridad Ocupacional y el Medio Ambiente).

Cid, Silvina

(Sindicato Argentino de Docentes Privados).

Guerra, Carlos

(Asociación del Personal Superior de la Empresa provincial de energía de Córdoba).

Lacoste, María José

(Confederación de Trabajadores Municipales de la Argentina).

López, Ramona

(Federación Sindical de Profesionales de la Salud de la República Argentina).

Martínez Perelis, Paula

(Sindicato Argentino de Televisión, Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos).

Pereira, Sandra

(Sindicato Argentino de Locutores y Comunicadores).

Temporetti, Elina

(Asociación del Personal Legislativo).

Índice

Agradecimientos	13
Resumen Ejecutivo	17
1. Objetivos	23
1.1. Objetivo General	23
1.2. Objetivos específicos	23
2. Estado del Arte	25
3. Marco Metodológico	33
3.1. Consideraciones generales sobre el instrumento de recolección de datos, procesamiento y análisis de la información	33
3.2. Consideraciones generales del muestreo	33
3.3. Distribución final de los casos relevados	34
4. Resultados de la encuesta	37
4.1. Características del público objetivo	37
4.2. Prevalencia	40
4.2.1 Prevalencia según frase guiada	41
4.3 Tipos de violencia o acoso más frecuentes	45
4.3.1 Psicológica	47
4.3.2 Discriminación	51
4.3.3 Acoso sexual	56
4.3.4 Física	59
4.3.5 Perfil de victimarios, victimarias y víctimas	62
4.4. Proceso de denuncia	63
4.4.1 Ante quién realizó la denuncia	66
4.4.2 Impacto sobre las situaciones tras la denuncia	70
4.4.3 Motivos para no hacer denuncia	73
4.4.4 Conocimiento de instrumentos de denuncia	78
4.5. Condición de género	81
4.5.1 Influencia de la condición de género en el trato recibido	81
4.5.2 Influencia de condición de género en ascensos	84
4.5.3 Influencia de la condición de género en el tipo de trabajo que realiza	87
4.5.4 Discriminación o peor trato por cursar un embarazo	90

4.5.5 Frecuencia y jerarquía de quien ejerce violencia en el trabajo por condición de género	92
4.5.6 Género de la persona que ocupa el cargo superior jerárquico	92
4.6. Impacto del COVID 19 en la violencia y acoso en el mundo del trabajo	96
4.6.1 Tipo de violencia que aumentó o apareció con la pandemia	100
4.7. Rol de los sindicatos	102
5. Conclusiones	107
5.1. Prevalencia de la violencia laboral general	107
5.2. Tipos de violencias	107
5.3. Perfil de las víctimas y victimarios	108
5.4. Denuncias	108
5.5. Género y violencias	109
5.6. Impacto del COVID 19 en la violencia laboral	109
5.7. Rol de los sindicatos	110
5.8. A modo de cierre	110
6. Hoja de ruta de la acción sindical	113
7. Bibliografía citada y de referencia	115
8. Anexo	117
9. Listado de siglas	131
10. Cuestionario	134

Índice de tablas

Tabla N°1 Resumen de principales hallazgos de la revisión bibliográfica.....	31
Tabla N°4 Género de las personas encuestadas.....	37
Tabla N°5 Edad y promedio de edad de las personas encuestadas.....	37
Tabla N°6 Tipo de contrato	38
Tabla N°7 Ámbito de trabajo.....	38
Tabla N°8 Jurisdicción.....	38
Tabla N°9 Provincia donde trabaja.....	39
Tabla N°10 Personal a cargo.....	39
Tabla N°11 Tipo de jornada.....	39
Tabla N°12 Calificación laboral.....	40
Tabla N°13 Nivel educativo de las personas encuestadas.....	40
Tabla N°14 Sector.....	40
Tabla N°15 Sector (Ampliado).....	41
Tabla N°16 Prevalencia total guiada según género.....	43
Tabla N°17 Prevalencia total guiada según edad.....	43
Tabla N°18 Prevalencia total guiada según nivel educativo	43
Tabla N°19 Prevalencia total guiada según sector.....	44
Tabla N°20 Prevalencia total guiada según sector (ampliado).....	45
Tabla N°21 Violencia/acoso agregada (dicotómica) total según género.....	46
Tabla N°22 Acoso y violencia psicológica agregada según género.....	47
Tabla N°23 Acoso y violencia psicológica agregada según edad.....	48
Tabla N°24 Acoso y violencia agregada según nivel de estudios.....	48
Tabla N°25 Acoso y violencia psicológica agregada según sector.....	48
Tabla N°26 Acoso y violencia psicológica agregada según sector (ampliado).....	49
Tabla N°27 Violencia/acoso por discriminación agregada según género.....	52
Tabla N°23 Acoso y violencia psicológica agregada según edad.....	52
Tabla N°29 Violencia por discriminación agregada según nivel de estudios.....	52
Tabla N°30 Violencia por discriminación agregada según sector.....	53
Tabla N°31 Violencia por discriminación agregada según sector (ampliado).....	53
Tabla N°32 Violencia por acoso sexual agregada según género.....	56
Tabla N°33 Violencia por acoso sexual agregada según edad.....	56
Tabla N°34 Violencia por acoso sexual agregada según nivel de estudios.....	56
Tabla N°35 Violencia por acoso sexual agregada según sector.....	57
Tabla N°36 Violencia por acoso sexual agregada según sector (ampliado).....	57
Tabla N°37 Violencia física agregada según género.....	59
Tabla N°38 Violencia física agregada según edad.....	59
Tabla N°39 Violencia física agregada según nivel de estudios.....	60
Tabla N°40 Violencia física agregada según sector.....	60
Tabla N°41 Violencia física agregada según sector (ampliado).....	61
Tabla N°42 Género de quien ejerce violencia laboral siendo superior jerárquico según género de la víctima.....	63
Tabla N°43 Género de quien ejerce violencia laboral siendo superior jerárquico según género de la víctima (sobre total muestra).....	63
Tabla N°44 Denuncia de actos o situaciones de violencia según género.....	64

Tabla N°45 Denuncia de actos o situaciones de violencia según edad.....	64
Tabla N°46 Denuncia de actos o situaciones de violencia según nivel educativo.....	64
Tabla N°47 Denuncia de actos o situaciones de violencia según sector.....	65
Tabla N°48 Denuncia de actos o situaciones de violencia según sector (ampliado)	65
Tabla N°49 Entidad donde hizo la denuncia según género	67
Tabla N°50 Entidad donde hizo la denuncia según edad.....	67
Tabla N°51 Entidad donde hizo la denuncia según nivel educativo	68
Tabla N°52 Entidad donde hizo la denuncia según sector.....	68
Tabla N°54 Impacto sobre las situaciones de violencia laboral tras la denuncia	70
Tabla N°55 Impacto sobre las situaciones de violencia laboral tras la denuncia según nivel edad.....	71
Tabla N°56 Impacto sobre las situaciones de violencia laboral tras la denuncia según nivel educativo	71
Tabla N°57 Impacto sobre las situaciones de violencia laboral tras la denuncia según sector.....	72
Tabla N°58 Impacto sobre las situaciones de violencia laboral tras la denuncia según sector (ampliado).....	73
Tabla N°59 Motivos por los que no hizo la denuncia según género	74
Tabla N°60 Motivos por los que no hizo la denuncia según edad	75
Tabla N°61 Motivos por los que no hizo la denuncia según nivel educativo	76
Tabla N°63 Conocimiento de aplicación de protocolos o políticas contra la violencia laboral según género	78
Tabla N°64 Conocimiento de aplicación de protocolos o políticas contra la violencia laboral según edad.....	78
Tabla N°65 Conocimiento de aplicación de protocolos o políticas contra la violencia laboral según nivel educativo.....	79
Tabla N°66 Conocimiento de aplicación de protocolos o políticas contra la violencia laboral según sector.....	79
Tabla N°67 Conocimiento de aplicación de protocolos o políticas contra la violencia laboral según sector (ampliado).....	80
Tabla N°68 Influencia de la condición de género en el trato recibido según género.....	82
Tabla N°69 Influencia de la condición de género en el trato recibido según edad.....	82
Tabla N°70 Influencia de la condición de género en el trato recibido según nivel educativo.....	83
Tabla N°71 Influencia de la condición de género en el trato recibido según sector.....	83
Tabla N°72 Influencia de la condición de género en el trato recibido según sector (ampliado).....	84
Tabla N°73 Influencia de la condición de género en ascensos según género	85
Tabla N°74 Influencia de la condición de género en ascensos según edad.....	85
Tabla N°75 Influencia de la condición de género en ascensos según nivel educativo.....	86
Tabla N°76 Influencia de la condición de género en ascensos recibido según sector.....	86
Tabla N°77 Influencia de la condición de género en ascensos según sector (ampliado).....	87
Tabla N°78 Influencia de la condición de género en el tipo de trabajo recibido según género.....	88
Tabla N°79 Influencia de la condición de género en el tipo de trabajo recibido según edad.....	88
Tabla N°80 Influencia de la condición de género en el tipo de trabajo recibido según nivel educativo.....	89
Tabla N°81 Influencia de la condición de género en el tipo de trabajo recibido según sector.....	89
Tabla N°82 Influencia de la condición de género en el tipo de trabajo recibido según sector (ampliado).....	90
Tabla N°83 Recepción de peor trato laboral o discriminación por cursar un embarazo según género.....	91
Tabla N°84 Recepción de peor trato laboral o discriminación por cursar un embarazo según edad.....	91
Tabla N°88 Género de superior jerárquico según género de la persona encuestada.....	93
Tabla N°89 Género de la o él superior jerárquico según edad.....	93
Tabla N°90 Género de superior jerárquico según nivel educativo.....	93
Tabla N°91 Género de superior jerárquico según sector.....	94
Tabla N°92 Género de superior jerárquico según sector (ampliado).....	95

Tabla N°93 Percepción de cambios relativos a las situaciones de violencia laboral a partir del inicio de la pandemia según género	96
Tabla N°94 Percepción de cambios relativos a las situaciones de violencia laboral a partir del inicio de la pandemia según edad	97
Tabla N°95 Percepción de cambios relativos a las situaciones de violencia laboral a partir del inicio de la pandemia según nivel educativo	97
Tabla N°96 Percepción de cambios relativos a las situaciones de violencia laboral a partir del inicio de la pandemia según sector	98
Tabla N°97 Percepción de cambios relativos a las situaciones de violencia laboral a partir del inicio de la pandemia según sector (ampliado)	99
Tabla N°98 Tipo de violencia que aumentó o apareció con el inicio de la pandemia según género	100
Tabla N°99 Tipo de violencia que aumentó o apareció con el inicio de la pandemia según edad	100
Tabla N°100 Tipo de violencia que aumentó o apareció con el inicio de la pandemia según nivel educativo	101
Tabla N°101 Tipo de violencia que aumentó o apareció con el inicio de la pandemia según sector	102
Tabla N°102 Tipo de violencia que aumentó o apareció con el inicio de la pandemia según sector (ampliado)	103
Tabla N°103 Acciones prioritarias por parte de sindicatos según género	104
Tabla N°104 Acciones prioritarias por parte de sindicatos según edad	104
Tabla N°105 Acciones prioritarias por parte de sindicatos según nivel educativo	105
Tabla N°106 Acciones prioritarias por parte de sindicatos según sector	105
Tabla N°107 Acciones prioritarias por parte de sindicatos según sector (ampliado)	106
Tabla N°108 Organizaciones por estrato	117
Tabla N°109 Factores de expansión	117
Tabla N°110 Calibración por género	121
Tabla N°111 Cantidad de contactos a realizar por Federación y Sindicato	123
Tabla N°112 Detalle de observaciones por organización	125
Tabla N°113 Estratificación y cálculo de casos de la muestra	126
Tabla N°114 Calibración contactos	128

Índice de gráficos

Gráfico N° 1. Prevalencia de violencia de acuerdo a frase guiada	42
Gráfico N° 2. Tipos de violencia/acoso más frecuentes	46
Gráfico N° 3. Frecuencia denigración por forma de trabajar	50
Gráfico N° 4. Frecuencia asignación tareas sin sentido o quitaron tareas	50
Gráfico N° 5. Frecuencia exclusión de actividades sociales	50
Gráfico N° 6. Frecuencia maltrato verbal	51
Gráfico N° 7. Frecuencia amenaza perder trabajo o empeorar condiciones	51
Gráfico N° 8. Frecuencia de haber recibido comentarios sobre vestimenta o cuerpo que la/lo incomodaron	54
Gráfico N° 9. Frecuencia de haber recibido discriminación por su orientación sexual	55
Gráfico N° 10. Frecuencia de haber recibido discriminación por su pensamiento político y/o religioso	55

Gráfico N° 11.	Frecuencia de haber recibido trato económico y laboral diferente con respecto a sus pares	55
Gráfico N° 12.	Frecuencia acoso sexual	58
Gráfico N° 13.	Frecuencia de haber recibido chistes y/o comentarios sexistas	59
Gráfico N° 14.	Frecuencia de haber recibido golpes, empujones, amenazas físicas	62
Gráfico N° 15.	Frecuencia de amenaza retención física	62
Gráfico N° 16.	Denuncia de algún tipo de violencia	62
Gráfico N° 17.	Entidad donde hizo la denuncia	62
Gráfico N° 18.	Impacto sobre las situaciones tras la denuncia	70
Gráfico N° 19.	Motivos por lo que no hizo la denuncia (sin contar a quienes no vieron situaciones de violencia)	75
Gráfico N° 20.	Conocimiento de aplicación protocolos, políticas contra la violencia laboral	78
Gráfico N° 21.	Influencia de la condición de género en el trato recibido	81
Gráfico N° 22.	Influencia de condición de género en ascensos	85
Gráfico N° 23.	Influencia de la condición de género en tipo de trabajo que realiza	87
Gráfico N° 24.	Percepción de peor trato laboral o discriminación por cursar un embarazo	91
Gráfico N° 25.	Frecuencia y jerarquía de quien ejerció violencia de género en el trabajo	92
Gráfico N° 26.	Género del personal superior jerárquico	92
Gráfico N° 27.	Percepción de cambios en el trabajo, con respecto a las situaciones de violencia laboral y el inicio de la pandemia	96
Gráfico N° 28.	Tipo de violencia que aumentó/apareció tras la pandemia	101
Gráfico N° 29.	Acciones prioritarias por parte de sindicatos	102

Agradecimientos

A las organizaciones sindicales que hicieron posible este proyecto:

ADUBA (Asociación de Docentes de la UBA)

AEJBA (Asociación de Empleados Judiciales del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires)

AGAE (Asociación Gremial de Abogados del Estado)

AGTSyP (Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y Premetro □ Metrodelegados□)

AJEPROC (Sindicato del Personal Jerárquico, Profesional y Técnico de Comunicaciones, Correo Oficial y Radio Nacional)

AMET (Asociación del Magisterio de Enseñanza Técnica)

ANDUNA (Asociación de Trabajadores No Docentes de la Universidad Nacional de Avellaneda)

AOMA Olavarría (Asociación Obrera Minera Argentina)

APA (Asociación del Personal Aeronáutico)

APDFA (Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles y Puertos)

APES (Asociación del Personal Superior del Congreso de la Nación)

APINTA (Asociación Personal de los Trabajadores del INTA)

APL (Asociación Personal Legislativo)

APPAMIA (Asociación de Profesionales de Programa de Atención Médica Integral Y Afines)

APSE CORDOBA (Asociación del Personal Superior de EPEC)

APSEE (Asociación Personal Superior de Empresas de Energía)

APUBA (Asociación Personal Universidad de Buenos Aires)

APUN (Asociación del Personal Universitario No Docente de la Universidad Nacional de Tierra del Fuego)

APUNC (Asociación del Personal No docente de la Universidad Nacional del Comahue)

APUNCA (Asociación del Personal de la Universidad Nacional de Catamarca)

APUNGS (Asociación del Personal No docente de la Universidad Nacional de General Sarmiento)

APUNSL (Asociación del Personal de la Universidad Nacional de San Luis)

ASOCIACION BANCARIA

ATCFI (Asociación Trabajadores del Consejo Federal de Inversiones)

ATE Capital (Asociación de Trabajadores del Estado)

ATE Nacional

ATULP (Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de La Plata)

ATUNA (Asociación de Trabajadores de la Universidad de las Artes)

ATUNCPBA (Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires)

ATUNQ (Asociación de Trabajadores No docentes de la Universidad Nacional de Quilmes)

ATUNS (Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional del Sur)

CAMIONEROS (Sindicato de Choferes de Camiones)

CEA (Confederación de Educadores Argentinos)

CECO (Centro Empleados de Comercio Olavarría)

CEPETEL (Sindicato de los Profesionales de las Comunicaciones)

CISPREN (Circulo Sindical de la Prensa y Comunicación)

CONADU (Federación Nacional de Docentes Universitarios)

CONADU HISTORICA (Federación Nacional de Docentes Investigadores y Creadores Universitarios)

CTM (Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina)

FAPJRA (Federación de Asociación del Personal Jerárquico de la República Argentina)

FATICA (Federación Argentina de Trabajadores del Cuero y Afines)

FATUN (Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales)

FESIMUBO (Federación de Sindicatos Municipales Bonaerenses)

FESPROSA (Federación Sindical de Profesionales de la Salud de la República Argentina)

FSTMPBA (Federación Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires)

SADOP Capital (Sindicato Argentino de Docentes Privados)

SAGM (Sindicato Artes Gráficas de Mendoza)

SALCO (Sindicato Argentino de Locutores y Comunicadores)

SATSAID (Sindicato Argentino de Televisión)

SECASFPI (Sindicato del ANSES)

SFGB (Federación Gráfica Bonaerense)

SGP (Sindicato Gráficos Platenses)

SICA APMA (Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina, Animación, Publicidad y Medios Audiovisuales)

SIGURA (Sindicato Guardavidas Unidos de la República Argentina)

SIPEJEQ (Sindicato Personal Jerárquico y Administrativo Jerárquico de la Industria Química y Petroquímica de Zárate, Campana y Litoral Argentino)

SIPPSIRA (Sindicato de Psicólogas y Psicólogos de la República Argentina)

SITRAPREN (Sindicato de Trabajadores de Prensa)

SITRE (Sindicato de Trabajadores de Enfermería)

SIUNFLETRA (Sindicato Único de Fleteros de la República Argentina)

SPR (Sindicato Prensa Rosario)
SPYGPA (Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Avellaneda)
STIHMPRA (Sindicato de Trabajadores de la Industria del Hielo y Mercados Particulares de la Rep. Argentina)
SUOEM (Sindicato de Obreros y Empleados Municipales de Córdoba)
SUPARA (Sindicato Único del Personal Aduanero de la República Argentina)
SUPASO (Sindicato Único de Profesionales y Afines de la Seguridad Ocupacional y Medio Ambiente)
SUTEPA (Sindicato Unido de Trabajadores y Empleados del PAMI)
SUTERYH (Sindicato Único de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal), Región Centro Provincia de Bs. As.
UDA (Unión Docentes Argentinos)
UOLRA (Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina)
UPACP (Unión del Personal de Casas Particulares)
UPJET (Unión Personal Jerárquico Empresas de Telecomunicaciones)
UPSA (Unión del Personal Superior y Profesional de Empresas Aerocomerciales)
UTE (Unión de Trabajadores de la Educación)
UTEDYC (Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles)

A los integrantes de Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral (RNIVL), por su participación en todas las instancias de este operativo (diseño de la encuesta, implementación, trabajo de campo y aportes en el análisis de resultados y recomendaciones para la acción), y por su compromiso en la convocatoria de los trabajadores y las trabajadoras para participar de este estudio:

Cáceres, Lorena (Asociación Gremial de Abogados del Estado).

A los equipos técnicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Iniciativa Spotlight, Anabel Fernández Prieto, Valentina Beghini por el acompañamiento en las distintas etapas del proyecto y participación en la elaboración del informe final.

A las y los participantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y de los gremios que integran la Red Intersindical, por su participación en la reunión inicial de presentación del estudio y en el taller de validación donde se presentó una versión preliminar de este informe, por las sugerencias realizadas durante el transcurso de la investigación.



Resumen Ejecutivo

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo es una problemática con limitada visibilidad social, de reciente incorporación a la agenda pública y sobre la que la información disponible es todavía escasa, sobre todo aquella producida desde y para el sector sindical. Este estudio busca suplir dicha carencia y construir un insumo de trabajo para la discusión y el abordaje de la problemática por parte de todos los actores sociales involucrados.

La Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo en Argentina, de la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral (en adelante, RNIVL), la Universidad Nacional de Avellaneda (en adelante, UNDAV) e Iniciativa Spotlight, fue realizada entre los meses de junio y julio de 2021 en un trabajo conjunto de la RNIVL, la UNDAV y la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), con la colaboración del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la Argentina y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo¹. Con el objetivo de suplir la carencia de datos en Argentina, desde y para el sector sindical, se realizó esta encuesta y el análisis y descripción de los resultados obtenidos que aquí presentamos.

La encuesta fue diseñada para contener las miradas y percepciones de los trabajadores y las trabajadoras en una coyuntura agravada por la pandemia provocada por el SARS-CoV-2. En función de ello fueron encuestadas personas pertenecientes a los sindicatos argentinos que forman parte de la RNIVL. En total fueron encuestadas 8.011 personas (1.094.436 expandidas), que respondieron a la encuesta de manera autoadministrada. Los resultados se cruzaron contra

sus características sociodemográficas, tales como género, edad, nivel educativo, sector de la economía y rama de actividad.

Se verán en este apartado los principales resultados y su vinculación con los tópicos de prevalencia, tipos de violencia más habituales (psicológica, física, sexual, etc.), perfil de quienes ejercen la violencia y de quienes resultan objeto de ella, cuestiones vinculadas al proceso de denuncia y al conocimiento de los instrumentos para realizarlas, así como el impacto de la condición de género en situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Además, abordaremos las características de las personas que contestaron el cuestionario, la influencia de la pandemia en situaciones de violencia y el rol que las personas encuestadas asignan a los sindicatos.

De las personas que respondieron el cuestionario para este estudio, el género autopercibido corresponde a un 58,7% de mujeres, un 40,3% de varones, y un 1% restante conformado por personas de género no binario. Los grupos etarios se distribuyen del siguiente modo: el 34,5% tienen entre 41 y 50 años, el 29,4% entre 31 a 40 años, el 24,7% son personas mayores de 50 y, por último, el 11,3% son menores de 30 años. Esto establece un promedio de edad entre quienes contestaron la encuesta de 43 años.

La gran mayoría posee un vínculo laboral formal con un contrato laboral efectivo (79,7%), ninguno de los demás tipos de contratación supera el 10% –al considerarlos en forma separada–, aunque sumados alcanzan un 20,2%. Allí se incluyen las categorías: contratada o contratado por periodo determinado, periodo de prueba, pasante, y otros no especificados. Un 72,8% se encuentra en la cate-

1 La Superintendencia de Riesgos del Trabajo es un organismo que depende del MTEySS. Su objetivo principal es garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a la salud y seguridad de la persona trabajadora. Su tarea fundamental es lograr que las trabajadoras y trabajadores desempeñen sus tareas en un ambiente sano en todos los sentidos, promoviendo la cultura de la prevención. Una de sus funciones principales es controlar el funcionamiento de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), así como promover la prevención para conseguir ambientes laborales sanos y seguros.

goría de trabajadoras y trabajadores públicos o estatales, y más de la mitad (57,9%) corresponden a una jurisdicción municipal. En cuanto al máximo nivel de estudios alcanzados, un 23,9% de las personas encuestadas alcanzan un nivel de estudio secundario o polimodal completo y un 18% de personas completaron estudios terciarios.

El sector o actividad económica dominante en la encuesta es el terciario, con un 87,6%. Mientras que el 2% corresponde a actividades del sector primario y el 2,7% al secundario, y el 7,5% de las personas no especificaron el sector laboral en el que se inscribe su actividad. A fin de particularizar las actividades económicas se separaron en 22 categorías, entre las que se destacan: «enseñanza y educación» (24,1%); «administración pública y defensa»; «planes de seguro social» (21,5%); y «servicios sociales y de salud» (11,4%).

Entre los datos analizados se destaca que tres de cada diez personas trabajadoras encuestadas padecen alguna situación de violencia en su trabajo actual, dato que está en sintonía con los estudios cuantitativos recientes que abordan la problemática. Sin embargo, al preguntar sobre situaciones de violencia o acoso laboral ocurridas V –o con anterioridad–, la cifra crece considerablemente, resultando en que casi seis de cada diez personas trabajadoras han sido objeto de violencia o acoso laboral durante su vida laboral reciente.

Entre los tipos de violencia estudiados, la violencia psicológica fue la más mencionada, por encima de la violencia física y sexual. El 78% de los casos de violencia corresponden a casos de violencia psicológica, seguido de situaciones ligadas a la discriminación con un 67%, y, finalmente, los casos de violencias de índole sexual (52%) y física (35%).

En cuanto al perfil de quien ejerce violencia, el personal jerárquico superior juega un rol determinante en la violencia de tipo psicológico y de discriminación, aunque en esta última el peso relativo de las personas de

igual rango se acerca al de quienes ocupan cargos superiores. En tanto, la violencia física generalmente proviene de clientes y clientas, usuarios y usuarias, etc., especialmente la referida a golpes, empujones y/o amenazas físicas. Es preciso señalar que el perfil de las víctimas de estas violencias son principalmente mujeres y de género no binario. Por otro lado, el perfil del victimario o victimaria, cuando se refiere a violencia psicológica, discriminación y comentarios sexistas, suele ser mayoritariamente varón y en una posición de personal superior jerárquico, seguido por varones con cargos de igual rango.

La condición de género es uno de los puntos centrales de los analizados en este trabajo. El género masculino, a diferencia del femenino y otros, mantiene una situación de menor vulnerabilidad en casi todas las variables analizadas. En correspondencia a esto, hallamos que las mujeres y personas no binarias indican que su género influye de manera negativa en el trato recibido. Un 28% de ellas considera que su identidad de género influye de manera negativa, mientras que un 20,6% señala que lo hace de forma positiva. Las variables en las que se visualiza el “trato recibido” se vinculan al tipo de vínculo diario, el tipo de trabajo que se les asigna y la obtención de ascensos. En relación a ello, el 30% de las personas de género no masculino expresaron que su identidad de género afecta negativamente su movimiento ascendente al interior del ámbito laboral.

La figura mayoritariamente señalada como ejecutora de estas situaciones de violencia de género en el trabajo es la del personal superior jerárquico, cargo ocupado mayoritariamente por personas de género masculino (52,9%) por sobre personas de género femenino (43,6%). Estos datos marcan la importancia de la dimensión y perspectiva de género para la detección, prevención y abordaje de estas violencias.

En lo referente al proceso de denuncia, el 30% de las personas encuestadas afirmó haber dado a conocer alguna situación de vio-

lencia o acoso. La mayor parte lo hizo ante el sindicato (60,7%), seguido de quienes lo hicieron frente al empleador, empleadora o la empresa (43,8%) y ante compañeros y compañeras (37,8%). Sobre este tópico, es preciso subrayar dos problemáticas: por un lado, el 60% desconocen los instrumentos para mitigar estas situaciones. En un segundo lugar, muchas personas no creen que la denuncia sirva de algo (27%), motivo por el cual no la realizan. Sumado a esto último, encontramos que otros motivos por los cuales no realizan la denuncia de violencia o acoso son: que el hecho no le pareció relevante, el temor a perder el trabajo (esto se manifiesta mayormente en mujeres y personas de género no binario) y el miedo a que se profundice el maltrato.

En esta encuesta también se preguntó por el impacto que tuvo la pandemia del COVID 19 sobre la violencia laboral, apreciándose que un 15,8% de la muestra señaló que las situaciones de violencia aumentaron a partir del inicio de la pandemia, y un 3,3% aparecieron a partir de la pandemia por primera vez. Los tipos de violencia que se incrementaron o que comenzaron a partir de la coyuntura pandémica fueron de violencia psicológica (84,3%), seguida de lejos por la discriminación (27,6%), la violencia física (9,7 %) y el acoso sexual (6,3%).

Finalmente, se les consultó a las trabajadoras y trabajadores qué acciones creían que debía tomar el sindicato en relación a denuncias y situaciones de violencia, ante lo cual respondieron «Formar equipos específicos/interdisciplinarios para el tratamiento de situaciones de violencia» (31,6%), seguida de «Elaborar procedimientos y protocolos para atender las situaciones de violencia» (30,3%), y un escalón más abajo «Desarrollar y profundizar acciones de capacitación y sensibilización» (25,4%).

En sintonía con otros estudios analizados, las personas con autopercepción de género masculino y los y las jóvenes resultaron ser los que menos mencionaron situaciones de acoso y violencia, mientras que los victimarios y las victimarias resultaron tener cargos jerárquicos superiores, pero también fueron pares en menor medida, lo que acrecienta la necesidad por parte de los sindicatos de sensibilizar al conjunto de las trabajadoras y trabajadores para eliminar este tipo de prácticas.

Esperamos que los resultados aquí presentados constituyan un aporte significativo para la visibilización de esta problemática y un punto de partida para nuevas acciones e investigaciones que colaboren a la disminución y erradicación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.



Introducción

El documento que se presenta a continuación contiene los resultados de la Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo en Argentina, realizada entre los meses de junio y julio de 2021 por la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral (en adelante RNIVL), la Universidad Nacional de Avellaneda (en adelante UNDAV) y la Iniciativa Spotlight.

El estudio analiza y describe las miradas y percepciones de las personas trabajadoras respecto al fenómeno de la violencia y acoso en sus respectivos lugares de trabajo, en un contexto agravado por la pandemia del COVID 19.

En el caso de Argentina, los datos sobre esta temática no abundan. Esto se debe en gran medida a que, hasta no hace mucho tiempo, la violencia y el acoso laboral no se encontraban visibilizados ni formaban parte de la agenda pública local. En dicho contexto, este estudio apunta a suplir esta carencia de información desde y para el sector sindical. Con este objetivo se trabajó de manera conjunta en el diseño de una encuesta entre la RNIVL y la UNDAV, en el marco del convenio firmado entre las dos partes en diciembre de 2019. El estudio también contó con la colaboración del MTEySS y de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. La encuesta fue luego aplicada en los sindicatos de la República Argentina que forman parte de la RNIVL.

La encuesta fue diseñada para captar las distintas expresiones de las personas trabajadoras seleccionadas de cada sindicato, federación y confederación que se comprometió a participar del estudio.

Las trabajadoras y trabajadores que respondieron la encuesta –de respuesta autoadministrada– se sortearon aleatoriamente dentro de cada sindicato, federación o confederación, considerando las recomendaciones y especificaciones técnicas que brindaron los equipos

técnicos de UNDAV a cada una de las organizaciones que formaron parte del estudio. Las distintas organizaciones sindicales se encargaron de hacer llegar la encuesta a sus afiliados a partir de una URL.

Se relevó un total de 8.011 casos efectivos. En función del diseño de la muestra se construyeron ponderadores para expandir los casos, resultando 1.094.436 casos expandidos. Los resultados se presentan ponderados, con las debidas notificaciones al pie de cuadros y gráficos. Los resultados se cruzaron contra las características sociodemográficas de las personas entrevistadas, tales como género autopercebido, edad, nivel educativo, sector de la economía y rama de actividad.

Las actividades desarrolladas estuvieron regidas por las normas (Ley 26.653) que regulan la ética profesional de las y los consultores y la actividad estadística en general, garantizándose la absoluta confidencialidad de la información recogida. Cabe aclarar que la información solicitada apuntaba a conocer variables de la organización como cantidad de personas afiliadas y variables demográficas como género autopercebido, nivel educativo y región, a nivel agregado.

Es importante remarcar la importancia de los registros administrativos que tienen los sindicatos para este tipo de estudios. En ellos se releva información sobre las características demográficas de las personas afiliadas (género autopercebido, edad, educación, región), como así también información de carácter personal (correo electrónico y teléfono). Consideramos y sugerimos que sistematizar dicha información redundará en un mayor conocimiento del universo de personas afiliadas y asimismo mejorará la calidad de los marcos muestrales para la realización de investigaciones de este tipo y asimismo permitirá cruzar la información con otras fuentes disponibles.





1. Objetivos

Se esbozan los objetivos generales y específicos que guían este estudio.

1.1. Objetivo General

Realizar un estudio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina que permita al sector sindical mejorar sus estrategias de prevención y abordaje de la violencia y el acoso, jerarquizando la dimensión sectorial.

1.2. Objetivos específicos

- Estimar, dimensionar y caracterizar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en las personas trabajadoras, representadas por los gremios que conforman la Red Intersindical contra la Violencia Laboral.
- Fortalecer el rol de los sindicatos que integran la Red Intersindical contra la Violencia Laboral como actores clave para la prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en sus respectivos sectores, a partir de los resultados de la encuesta.
- Sensibilizar al mundo del trabajo sobre la problemática de la violencia y el acoso, identificando desafíos a nivel sectorial, a partir de los resultados de la encuesta.





2. Estado del Arte

En línea con los objetivos que persigue este estudio, se realizó una revisión de la bibliografía y las estadísticas disponibles que tratan, por un lado, sobre las condiciones generales en el mundo del trabajo y, por otro, que abordan específicamente la cuestión de la violencia y acoso laboral.

En relación al concepto de violencia y acoso en el mundo del trabajo, aquí se adopta el que postula el C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT, definido como el “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”. En el mismo Convenio, se define a la “violencia y acoso por razón de género” como “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”.

En relación a la revisión de los antecedentes, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y la Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales (DGEMyEL) dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación poseen una larga trayectoria en la implementación de encuestas y relevamientos dirigidos a generar información para analizar las condiciones de empleo, trabajo y salud de la población trabajadora, en distintos sectores de actividad económica, segmentos del empleo, regiones geográficas, así como sobre otras dimensiones del mundo del trabajo.

Una de ellas, de gran relevancia a los fines de esta investigación, es la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS), realizada en los años 2009 y 2018. Dichos re-

levamientos tuvieron como objetivo principal obtener datos que complementen los sistemas de información relacionados al empleo, la seguridad social, y la salud y seguridad en el trabajo (principalmente registros administrativos) para:

- Caracterizar las condiciones de empleo, trabajo y salud del total de la población ocupada, incluyendo a las trabajadoras y los trabajadores que no se encuentran cubiertos por el Sistema de Riesgos del Trabajo.
- Identificar áreas prioritarias de acción en materia de las condiciones de trabajo, empleo y salud.
- Diseñar y monitorear programas preventivos y de estructuras productivas.
- Realizar comparaciones internacionales y aportar al conocimiento global

En la medición de 2018, los aspectos indagados fueron, entre otros: situaciones de agresión de sus jefes y jefas, amenazas de despido –solo para asalariadas y asalariados–, situaciones de agresión de clientes o clientas, pacientes o público, situaciones de agresión de compañeros o compañeras y situaciones de acoso sexual para todos los universos bajo estudio.

En el año 2013 el MTEySS junto con la SRT publicaron un documento titulado “Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Condiciones, Medio Ambiente Laboral y Salud. Análisis de la exposición a Factores de Riesgo Psicosocial y efectos en la salud”, que analiza en base a la primera medición de la encuesta referida –realizada en el año 2009–, la exposición de la población trabajadora a factores de riesgo psicosocial (FRS), así como el efecto que éstos podrían tener en su salud, considerando el universo de trabajadoras y trabajadores registrados del sector privado, de las ramas de actividad secundarias y terciarias. Allí se distingue entre factores de riesgo psicosocial: a) vinculados a la organización del trabajo (FROT) y b) vinculados a las relaciones interpersonales (FRVT). Para medir la presencia de

estos factores, construyeron un conjunto de indicadores. Para los FROT, los indicadores refieren a: a.1) autonomía, a.2) apoyo social, a.3) carga mental, a.4) premios por presentismo y/o productividad y a.5) tiempo de descanso y recuperación entre jornadas de trabajo e intra jornada, trabajo nocturno, ritmo de trabajo intensivo; para los FRVT, los indicadores son: b.1) exposición a situaciones de presión o agresión por parte de pares, jefes o jefas, clientes o clientas, pacientes o público, o a situaciones de acoso sexual, y b.2) amenazas de despido o de otro tipo. Cabe mencionar que, por la forma en que la encuesta indaga sobre estos aspectos, la exposición a los factores de riesgo psicosocial puede medirse a través de percepciones de las personas trabajadoras.

Del análisis de estos, en el informe se clasificó a las personas trabajadoras como «expuestos/as» y «no expuestos/as», con el objeto de, por un lado, establecer una comparación y, por otro, medir los posibles efectos de estos factores de riesgo en la salud de la población trabajadora expuesta. Algunos de los resultados del estudio son que cuatro de cada diez personas trabajadoras se encuentran expuestas a factores de riesgo psicosocial vinculados a la organización del trabajo (FROT), entre los cuales predomina el relativo a «jornadas de trabajo excesivas». La exposición a riesgos se intensifica en las actividades vinculadas a la construcción (alcanzando a casi la mitad –49%– de los trabajadores y trabajadoras de esa rama), mientras que tiene una participación mucho menor en la rama «Servicios financieros» (26,7%). Los tipos de riesgo a los que se exponen las personas trabajadoras difieren según su calificación: entre las y los profesionales la «carga mental» es uno de los factores de riesgo psicosocial más mencionados, seguido por «carga de trabajo excesiva», aunque este último indicador muestra una alta participación en toda la población trabajadora independientemente de su calificación; asimismo, a medida que baja la calificación de las traba-

jadoras y trabajadores, aumenta el peso relativo de la «falta de autonomía» en la organización del propio trabajo. La mayoría de las personas trabajadoras (69,2%) está expuesta a un solo factor de riesgo, mientras que casi una cuarta parte está expuesta a dos factores de riesgo, entre quienes la combinación de factores más observada es «Sin autonomía/Jornada excesiva» y «Sin autonomía/Trabajo nocturno». Al comparar a las expuestas y expuestos contra los trabajadores y trabajadoras no expuestas, se observan que los y las primeras realizan en mayor medida horarios o turnos rotativos, así como también horas extras. En relación a los FRVT, el estudio concluye que tres de cada diez personas trabajadoras sufrieron violencia en el trabajo.

Entre los FRVT analizados, «agresión del público/clientes y clientas/pacientes/estudiantes», «agresión por parte de jefes y jefas», «amenaza de despido», «acoso sexual», entre otros, el de «agresión del público/clientes y clientas/pacientes/ alumnas y alumnos», es el de mayor cantidad de menciones. Al distinguir por calificación ocupacional, este último factor de riesgo muestra una participación significativamente mayor entre las y los profesionales. En concordancia con lo observado en los FROT, la mayor parte de las personas trabajadoras se encuentran expuestas a un solo factor (69,6%), en tanto que un 17,9% están expuestas a dos factores. Al considerar la exposición combinada, es decir, la exposición de un mismo trabajador o trabajadora tanto a los FROT como a los FRVT, el documento muestra que el 13,5% de las personas trabajadoras tienen «doble exposición».

Por último, con el objeto de identificar los efectos de los factores psicosociales en la salud de las trabajadoras y trabajadores, se analizaron estos factores en forma separada, en el grupo de personas trabajadoras accidentadas y personas trabajadoras que no se accidentaron, para luego establecer la comparación. De este ejercicio, surge que todos los factores de riesgo psicosocial tuvieron una

mayor incidencia entre las personas trabajadoras accidentadas. Por ejemplo, el «trabajo nocturno», el «ritmo de trabajo» y la «jornada de trabajo excesiva» obtuvieron porcentajes mucho mayores entre quienes sufrieron accidentes. Asimismo, se comparó la incidencia de accidentes en establecimiento y enfermedades profesionales considerando a «trabajadoras y trabajadores expuestos a FROT», «trabajadoras y trabajadores expuestos a FRVT», «trabajadoras y trabajadores con doble exposición» y «población total», detectándose que los accidentes y enfermedades se incrementan entre las trabajadoras y trabajadores con exposición a algún tipo de factor de riesgo psicosocial, siendo aun mayor en personas con doble exposición.

En el documento “Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo en Argentina. Marco teórico”, se expone el marco teórico adoptado para abordar el análisis de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo². En el mismo se mencionan dos de las posturas adoptadas para analizar la relación entre trabajo y salud de las personas trabajadoras: el modelo de multideterminación –según el cual el trabajo es un proceso social que genera “múltiples y complejas transformaciones en la salud”– y el modelo multicausal que postula que “[...] una misma enfermedad tiene en la práctica diversas causas y una misma causa puede estar relacionada con diversos efectos (enfermedades o trastornos de la salud concretos)”.

En este documento, así como el descrito en el párrafo previo, se adopta este último enfoque. En este modelo multicausal es central el concepto “Factor de riesgo laboral” (citado de Castejón, 1995) definido como “[...] todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que puede contribuir a provocar un accidente de trabajo, agravar las consecuencias del mismo o

provocar, aun a largo plazo, daños a la salud de los trabajadores”. Otro concepto relevante del enfoque multicausal es el de “Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo” (CyMAT), definido como el conjunto de variables interdependientes –de nivel nacional, del establecimiento y de la unidad de trabajo– que permiten analizar las situaciones de la población trabajadora; esta conceptualización es graficada como círculos concéntricos, en donde cada nivel superior influye en el inmediatamente inferior. Dentro de las CyMAT se encuentra la “organización del trabajo”, que define el “[...] contenido de las tareas como el contexto en el que deben llevarse a cabo”. Las CyMAT pueden descomponerse en “factores de trabajo”, que pueden tener efectos positivos o negativos en la salud de las trabajadoras y trabajadores, en cuyo último caso se constituyen en “factores de riesgo”.

Entre los factores de trabajo se encuentran los “factores psicosociales” que, de acuerdo a la OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1986), son las “[...] interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. Si los factores psicosociales tienen efectos negativos sobre la salud, se constituyen en “factores de riesgo psicosocial”. El documento distingue dos tipos de factores de riesgo psicosocial: a) los derivados de la organización del trabajo –como tiempo y ritmo de trabajo, modalidad salarial, presencia sindical, autonomía de la persona trabajadora en la determinación de pautas de su trabajo, carga mental, apoyo social/reconocimiento, modalidad contractual, etc.–; b) los derivados

2 Este marco teórico fue adoptado en el documento “Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Condiciones, Medio Ambiente Laboral y Salud. Análisis de la exposición a Factores de Riesgo Psicosocial y efectos en la salud”.

de las relaciones interpersonales –situaciones de violencia en el ámbito de trabajo, de tipo físico, sexual o psicológico, que pueden ser perpetradas por jefes o jefas, pares o personas no contratadas por el empleador o empleadora–. Por último, los efectos en la salud de los factores de riesgo psicosocial pueden expresarse como accidentes laborales o como enfermedad psíquica o física.

Desde la academia se han realizado distintos aportes al estudio de las CyMAT, así como a los riesgos psicosociales del trabajo. Los diversos enfoques aplicados destacan que éstos varían considerablemente de acuerdo a la rama o actividad (Neffa, 1990). Mientras que los riesgos están asociados al medio ambiente las condiciones pueden atenuar o incrementar dichos riesgos.

Si bien las condiciones laborales se han ido deteriorando (Neffa, 2015), la literatura sobre el tema afirma que la pandemia global por COVID 19 ha contribuido a la intensificación de dicho deterioro, ya sea en su intensidad o su modalidad, tanto a nivel local como global (Giniger, 2020). La pandemia exacerba la incertidumbre sobre la inestabilidad laboral presente y futura, en tanto que aumentan los índices de desocupación a la par que aumenta la crisis económica y sanitaria. Se genera un periodo de inseguridad e incremento de la competencia en el mercado laboral. La actual situación de incertidumbre aumenta el estrés y el temor al desempleo, por lo que las trabajadoras y trabajadores deben afrontar no solo el miedo de arriesgar su salud, sino también el de perder su seguridad económica. La reducción de la oferta laboral deja en una posición de ventaja a las y los empleadores, quienes pueden recurrir a la intimidación, amenazas, a dar órdenes de competencia entre pares innecesariamente, despidos sin causa, etc.

El miedo de perder el cargo posibilita el origen de comportamientos dañinos como el acoso, la discriminación, o mobbing (Bucci y Faccendini, 2020). En relación con lo anterior, no hay que perder de vista el he-

cho de que, en la crisis sanitaria actual, las mujeres se han visto mayormente afectadas que los hombres. A nivel global el desempleo para las mujeres fue de un 4,2%, contra un 3% para los hombres. Esto se debe, por un lado, a que las mujeres tienen trabajos más precarizados y orientados al servicio. Y, por otro lado, hubo una intensificación del acoso sexual y violencia, lo que les dificultó la conservación de sus puestos. La pandemia expuso las desigualdades en relación a la distribución de los cargos laborales y los tipos de profesiones que ocupan los hombres y mujeres. Así también, se pudo observar la precarización de los trabajos efectuados por las minorías étnicas, personas de la tercera edad, discapacitados, etc. (OIT, 2021).

En el documento de trabajo “Encuesta Nacional a trabajadores sobre condiciones de empleo, trabajo, salud y seguridad (ECETSS) 2018”, se presentan los resultados de la medición de 2018. Es importante destacar que esta encuesta permite indagar, a diferencia de los registros administrativos oficiales, a la población que no realizó una consulta o una denuncia por alguna situación de violencia en el ámbito laboral, pero que igualmente pudo haberla atravesado. Otra diferencia es que la encuesta permite obtener información a nivel nacional y asegura representatividad en todo el país. Los resultados permiten observar que tres de cada diez personas trabajadoras sufrieron situaciones de violencia en el trabajo; el factor más frecuente fue la «agresión del público/ clientes/alumnos y alumnas/pacientes» (25,2%), seguido por la «agresión de superiores» (12,8%), en el universo de las asalariadas y asalariados; le sigue en importancia el acoso moral y el hostigamiento, que padecieron el 7% de los y las trabajadoras independientes y el 14% de los y las asalariadas. Dentro de este aspecto están las amenazas de despido, que afectan a un 10% de la población estudiada.

Por otro lado, el Observatorio sobre violencia laboral de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia y Acoso Laboral (OAVL) del

MTEySS elabora informes trimestrales, con análisis descriptivos de las estadísticas derivadas de las consultas/denuncias relacionadas con violencia y acoso laboral que reciben por los diversos medios que la OAVL pone a disposición. Debido a que la cobertura de la atención de dichas consultas se circunscribe al Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), los resultados de este informe también se limitan a esa área geográfica. Según el informe del primer trimestre de 2019, publicado en la página web del MTESS, la mayor parte de las consultas por violencia laboral son realizadas por personas de 26 a 45 años, de género autopercebido femenino (62%); el 95% de los denunciantes tiene relación laboral formal y una proporción similar (90%) trabaja en el sector privado; el tipo de violencia más mencionado en las denuncias es el psicológico (88%), y los y las superiores son los principales perpetradores y perpetradoras (81%).

Además del registro llevado adelante por la OAVL, caben señalar algunas estadísticas e informes elaborados por la SRT, en base sus propios registros administrativos. En base a lo registrado en el Sistema de Riesgos de Trabajo, en el “Boletín Estadístico Mensual sobre Cobertura y Financiación”, este organismo publica, entre otros datos, series históricas sobre la cantidad de Juicios laborales según contingencia reclamada: accidentes de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad fuera del listado, accidentes in itinere. Asimismo, nutriéndose de la información contenida en el Registro de accidentes laborales y enfermedades profesionales, publica estadísticas e informes sobre accidentabilidad laboral. En ellos se presenta, entre otros resultados, series de tiempo con la cantidad de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales notificados en el Sistema de Riesgos de Trabajo, así como su incidencia sobre el total de trabajadoras y trabajadoras con cobertura para ART.

En relación a la cuestión de género, aspecto que será incluido en esta investigación, el actual MTEySS publicó, en mayo de 2021, el

“Boletín de Estadísticas Laborales según sexo”, con una caracterización exhaustiva de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, elaborado con información proveniente de diversas fuentes: Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), entre otras. Algunos de los datos expuestos, entre todos los presentados, son los rangos de horas trabajadas, calificación de las tareas y jerarquía de la tarea, según sexo, así como también brecha salarial.

Además de los relevamientos nacionales y de las estadísticas derivadas de registros administrativos antes mencionados, se llevaron a cabo una serie de estudios sobre violencia laboral por parte de distintos organismos del estado nacional, entre los que se pueden mencionar como más relevantes:

- **Encuesta de violencia laboral realizada a la planta de trabajadores/as de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación (HCDN), llevada a cabo en el año 2017.**

La encuesta fue de carácter voluntario por lo cual no se trata de un estudio probabilístico y debido al diseño los resultados no son representativos de todas las personas trabajadoras de la HCDN. Se relevaron distintos tipos de violencia laboral: acoso sexual, hechos de connotación sexista, agresión física y acoso moral o psicológico. Algunos de sus resultados más relevantes fueron, de un total de 315 casos, 92 (29%) respondieron que sí sufrieron algún tipo de violencia, y de estos, 83 (90%) indicaron que sucedió en el ámbito del trabajo.

- **Encuesta sobre Percepciones del trabajo, igualdad y desafíos profesionales del Ministerio Público Fiscal (MPF), llevada a cabo en 2019.**

Este estudio tuvo como objetivo principal realizar un análisis sobre el clima laboral en la institución, considerando las percepciones

sobre discriminación, acoso y maltrato en los espacios de trabajo. Algunos de sus resultados permiten observar que el principal motivo de discriminación es la condición de género, seguido de la orientación política.

En relación al acoso laboral, 454 personas encuestadas sufrieron burlas, bromas y apodos. En segundo lugar, con 398 respuestas, aparecen los comentarios inapropiados o agraviantes sobre la apariencia. Respecto a este tipo de violencias, la variable de género permite dar cuenta de las diferencias, en tanto que el 62% de las personas que sufrieron burlas, bromas y apodos fueron mujeres. Esta tendencia se profundiza al observar los saludos incómodos, donde las mujeres representan el 71%.

La sobrecarga de trabajo es la forma más frecuente bajo la cual se manifiesta la percepción por maltrato laboral (874 respuestas), seguido por las críticas injustas al trabajo (691 respuestas), tanto para mujeres como para varones; para las mujeres la tercera modalidad de maltrato más frecuente es la discriminación en las oportunidades de promoción laboral (314 respuestas), contra 170 respuestas de varones. Otras formas de maltrato percibidas por las mujeres fueron, el ocultamiento de información, tareas inadecuadas al nivel de competencia, discriminación respecto a vacaciones/horarios.

- **Encuesta sobre percepciones y violencias de género en el ámbito laboral destinada a agentes de los Centros de Acceso a la Justicia (CAJ), llevada a cabo en el año 2019.**

Fue realizada por más de 286 integrantes de todo el país (198 mujeres, 85 varones y 3 personas trans); las personas encuestadas fueron principalmente abogadas y abogados, trabajadoras y trabajadores sociales y administrativas y administrativos. Tuvo como objetivo indagar acerca de las visiones de los equipos de trabajo en relación a cuestiones de género y diversidad sexual, como así a las dinámicas y prácticas existentes en los CAJ en relación con estas

dimensiones. Se destacan los siguientes resultados: un 29% de las personas encuestadas recibieron chistes, comentarios, agresiones o gestos inapropiados y, entre ellos, un 77% fueron mujeres. Entre quienes respondieron haber recibido chistes, comentarios, agresiones o gestos inapropiados (29%), un 90% respondió que fue un varón, y en su mayoría se trata de compañeros o compañeras y/o superiores o coordinadores/coordinadoras.

Finalmente podemos mencionar un estudio realizado en el año 2019, el cual se realizó de forma conjunta entre el portal de empleo Bumeran, la organización especialista en género GROW - Género y Trabajo, el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), la consultora NODOS y la Fundación AVON. El estudio abordó las experiencias de acoso laboral en mujeres e identidades feminizadas de Argentina, demostrando que un 55% de las personas encuestadas en la Argentina sufrió alguna situación de violencia/acoso por parte de su jefe directo varón dentro del lugar de trabajo. Por su parte, un 27% de las personas consultadas asegura haber padecido algún tipo de estas experiencias por parte de su jefa directa mujer. Cabe aclarar que dicha encuesta no fue realizada en una muestra probabilística.

En dicho estudio se observa que el acoso psicológico es el tipo de violencia que presenta mayor prevalencia. En este sentido, uno de los resultados es que más de la mitad de las personas encuestadas, indistintamente de su género, manifestó haber recibido alguna vez insultos, agresiones verbales y daño a su reputación dentro del ámbito laboral al que pertenece. La disminución de tareas y cambios constantes de objetivos laborales es una práctica que afectó a la mitad de las personas encuestadas.

Por su parte, el 48% de los varones cis reveló haber sufrido denigración o ignorancia por sus opiniones profesionales y laborales. A su vez, el 53% de las personas TQ+ atravesó la misma experiencia, mientras que el 44% de las mujeres cis encuestadas contestó haber vivido situaciones similares.

Un 35% de las personas encuestadas TQ+ vivenció la asignación de tareas o roles como inferiores o que estaban fuera de sus responsabilidades. Por su parte, un 28% de las mujeres cis y un 22% de los varones cis transitó la misma situación.

Al indagar sobre si han sido excluidas y excluidos de reuniones sociales o de trabajo, se

destaca un 26% de las personas TQ+ que dice haberlo sufrido. Por su lado, tanto el 25% de los varones como el 21% de las mujeres cis experimentaron la misma clase de acoso psicológico.

Por último, el 28% de los varones cis, el 27% de las personas TQ+ y el 20% de las mujeres cis afirma haber recibido alguna vez amenazas dentro de su ámbito laboral.

TABLA N°1 RESUMEN DE PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

ESTUDIO	PRINCIPALES HALLAZGOS
La violencia en el trabajo: un acercamiento al problema desde la Encuesta de salud y Trabajo de Argentina – 2018	De este estudio se desprendió que tres de cada diez personas ocupadas atravesaron situaciones de violencia en el trabajo. Sumado a lo anterior, el 14 % de las personas trabajadoras asalariadas y casi el 10% de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia sufren de hostigamiento y acoso moral. Las mujeres son las más afectadas en cuanto a padecer acoso psicológico, sexual, hostigamiento, violencia de compañeros y compañeras y agresión externa. A su vez, fueron las más afectadas en relación a violencia por parte del público, pacientes, clientes y clientas, etc. Cabe destacar que el medio ambiente laboral precario y la mala gestión de prevención de riesgos puede favorecer los eventos violentos. La violencia que se reconoce como “externa” demostró ser parte de un continuo dentro del espacio de trabajo.
Encuesta de violencia laboral (EVL) Honorable cámara de Diputados de la Nación.	El 29% de las personas encuestadas respondieron que sí sufrieron algún tipo de violencia, y de estas, 90% indicaron que sucedió en el ámbito del trabajo. El escenario más común al momento de analizar los casos de violencia teniendo en cuenta la edad del agresor o agresora y la edad de la víctima, es de varones de mediana edad agrediendo a mujeres jóvenes. Los varones son agredidos principalmente por varones (75%), pero las mujeres fueron violentadas casi en igual proporción por mujeres (51%) y varones (49%).
1° Encuesta Nacional De Empleo, Trabajo, Condiciones, Medio Ambiente Laboral Y Salud	Algunos de los resultados del estudio son que cuatro de cada diez personas trabajadoras se encuentran expuestas a factores de riesgo psicosocial vinculados a la organización del trabajo, entre los cuales predomina el relativo a «jornadas de trabajo excesivas». La exposición a riesgos se intensifica en las actividades vinculadas a la «construcción» (alcanzando al 49% las personas de esa rama laboral). Los tipos de riesgo a los que se exponen las y los trabajadores difieren según su calificación: entre las y los profesionales la “carga mental” es uno de los factores de riesgo psicosocial más mencionados, seguido por “carga de trabajo excesiva”, aunque este último indicador muestra una alta participación en todas las personas trabajadoras, independientemente de su calificación. La mayoría de las y los trabajadores (69,2%) está expuesto a un solo factor de riesgo. En relación a los FRVT, el estudio concluye que tres de cada diez trabajadoras y trabajadores sufrieron violencia en el trabajo.

Encuesta Nacional a trabajadores sobre condiciones de empleo, trabajo, salud y seguridad – ECETSS. (2018)	De este estudio surge que tres de cada diez trabajadoras y trabajadores sufrieron situaciones de violencia en el trabajo, al igual que otros estudios, el factor más frecuente fue la agresión del público, clientes y clientas, alumnos y alumnas, pacientes en un 25,2%, seguido por la agresión de superiores con un 12,8%. El acoso moral y el hostigamiento, lo sufrieron el 7% de los trabajadores y trabajadoras independientes y el 14% de las asalariadas y los asalariados. Sumado a lo último, las amenazas de despido afectaron al 10% de la población estudiada. La agresión externa fue padecida en mayor medida por jóvenes de hasta 35 años de edad y por el 27% de las mujeres. Los rubros principales donde se reflejaba esto fueron los servicios sociales y de salud, hoteles y gastronomía, administración pública y defensa, que superan el 35% de personas afectadas y enseñanza y transporte que llegan al 31%.
Estudios, informes y estadísticas de la OAVL	Las consultas por violencia laboral son realizadas principalmente por parte de por personas de 26 a 45 años, de sexo femenino (62%). El 95% de las personas que denuncian tiene relación laboral formal y una proporción similar (90%) trabaja en el sector privado. Las denuncias que son más habituales son las psicológicas en un 88%. En cuanto al perfil del acosador o acosadora se puede agregar que suelen ser hombres (62%), mientras que las mujeres lo son en un 38%. Además, generalmente tiene más de 40 años (72%) y los principales perpetradores o perpetradoras son los superiores (81%).
Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y desafíos profesionales del Ministerio Público Fiscal (MPF). (2019)	Del estudio se desprende que, tanto para mujeres como varones, la sobrecarga de trabajo es la forma más habitual en la que se percibe el maltrato laboral (874 respuestas), y seguido a ellos se encuentran las críticas injustas al trabajo (691 respuestas). En una tercera posición, las mujeres, perciben que el maltrato más frecuente es la discriminación en las oportunidades de promoción laboral (314 respuestas). Otras formas de maltrato percibidas por las mujeres fueron, el ocultamiento de información, tareas inadecuadas al nivel de competencia, discriminación respecto a vacaciones, horarios y desacreditar opiniones. Las trabajadoras también destacaron la falta o retiro de tareas como otra forma de maltrato laboral. Los principales resultados que se pueden extraer de esta encuesta en relación al acoso laboral son los siguientes: 454 personas encuestadas sufrieron burlas, bromas y apodos. Mientras que 398 respondieron que recibieron comentarios inapropiados, agraviantes sobre la apariencia. Desde una perspectiva de género se puede visualizar que el 62% de las mujeres padecieron burlas, bromas y apodos y el 71% saludos incómodos.
Encuesta sobre percepciones y violencias de género en el ámbito laboral destinada a agentes de los Centros de Acceso a la Justicia (CAJ), llevada a cabo en el año 2019.	Un 29% de las personas encuestadas recibieron chistes, comentarios, agresiones o gestos inapropiados y, entre ellos, un 77% fueron mujeres. De este 29%, el 90% de las personas que respondieron haberlo recibido por parte de un varón, en su mayoría compañeros (68%) y/o superiores o coordinadores (20%). El 17% de las personas contestaron que sufrieron agresiones verbales o descalificaciones, en su mayoría son mujeres (88%), representando los varones un 6% de quienes respondieron afirmativamente. En relación a el acoso por redes sociales, chats, mails contestaron afirmativamente 13 personas (5%) y algunas de ellas indicaron que con frecuencia. La mayoría tienen entre 26 y 35 años.
Encuesta sobre experiencias de acoso laboral por género en Argentina (ELA y NODOS, 2019)	Alto porcentaje (más de 80%) de nivel de registro en relación a la violencia. Nueve de cada diez denuncias recibidas refieren a casos de violencia y acoso psicológico. 25% contestó que recibió hostigamiento laboral por negarse a un intercambio sexual. Ante la pregunta de si en su trabajo sufre o sufrió situaciones de acoso o violencia laboral, tan solo el 34% respondió afirmativamente.

3. Marco Metodológico

El siguiente apartado aborda los principales aspectos metodológicos de la presente investigación. Se desarrollan las precisiones metodológicas inherentes a la investigación cuantitativa, los pormenores asociados al relevamiento y el efecto de éstos en la ponderación.

En primer lugar, se presentan las consideraciones en torno al cuestionario implementado y al análisis y procesamiento de la información. En segundo lugar, se abordan las consideraciones referidas al tipo de muestreo utilizado y a la distribución final de los casos relevados. Los estimadores y resultados de la calibración se disponen en el Anexo.

3.1. Consideraciones generales sobre el instrumento de recolección de datos, procesamiento y análisis de la información

El instrumento de recolección de datos fue construido a partir de reuniones con las organizaciones sindicales y el equipo técnico de la RNIVL, con sucesivas incorporaciones, validaciones y sugerencias por parte del equipo de la Iniciativa Spotlight y de la OIT.

El cuestionario fue autoadministrado, completándose de manera digital a través de un enlace enviado por correo electrónico a las personas encuestadas. El cuestionario se compone de preguntas abiertas y cerradas y los datos fueron procesados con el software SPSS versión 20.

El procesamiento de datos consistió en limpiar la base de datos de inconsistencias, en crear variables compuestas y de resumen (por ejemplo: tipos de violencia, frecuencias, jerarquías, entre otros) y en cruzar variables de interés por pares de corte sociodemográfico (edad, nivel educativo, género, sector de la economía, entre otras).

El objetivo general perseguido fue identificar los tipos, presencia y frecuencia de situaciones de violencia y acoso laboral en el mundo del trabajo; situaciones percibidas y declaradas por las personas trabajadoras re-

presentadas por todas las organizaciones gremiales que conforman la RNIVL, a fin de elaborar estrategias para abordar la problemática.

Los objetivos particulares buscaron:

- Dimensionar determinadas situaciones de violencia laboral y de género (violencia física, acoso psicológico, acoso sexual y discriminación), percibidas por las personas trabajadoras, representadas por todas las organizaciones gremiales que conforman la RNIVL.
- Identificar el origen de la violencia y el acoso en el caso de detectarla.
- Determinar si las personas trabajadoras representadas cuentan con recursos y conocimiento para el abordaje de la problemática.
- Indagar acerca de la relación entre la situación actual de pandemia en el mundo del trabajo y la aparición, aumento o disminución de casos de acoso y violencia laboral.

3.2. Consideraciones generales del muestreo

En función de las consideraciones generales del muestreo de la encuesta realizada, de las particularidades del marco muestral y de los objetivos de la encuesta, se desarrollaron las diversas etapas para la selección de las unidades de muestreo.

A continuación se presentan algunas características que han complejizado el diseño e implementación del proyecto.

En primer lugar, como parte de los factores estructurales, el tamaño de cada uno de los conglomerados organizativos en que se agrupa la población fue desconocido de manera previa a la implementación del estudio. El conocimiento del tamaño de los conglomerados se dio en la etapa del trabajo de campo una vez relevados los casos, razón por la cual el plan de muestreo se organizó asumiendo tamaños iguales en estos conglomerados.

En segundo lugar, se trató de un relevamiento autoadministrado, en el cual el contac-

to con las potenciales personas entrevistadas y el seguimiento de su participación, estuvo a cargo de las organizaciones sindicales. La tasa de respuesta presentó una fuerte variabilidad en función de la capacidad de cada organización sindical de comunicar y de dar seguimiento a la participación de las personas afiliadas; incluyendo también la falta de respuestas por parte de algunas organizaciones.

Ambas cuestiones obligaron a la aplicación de ajustes mediante la reestratificación de la muestra y la aplicación de calibraciones para el cálculo de factores de expansión, que permitieron la lectura de los resultados. Asimismo, también se ajustó la distribución de género observada al interior de cada organización y la distribución paramétrica informada por las mismas organizaciones mediante la aplicación de calibraciones por ponderación en base a las distribuciones relativas de varones y mujeres. Cabe señalar que, por falta de información, este ajuste no se pudo aplicar en todos los casos y que, por la misma razón, no se tuvo en cuenta en el ajuste a los otros géneros sino meramente a la distribución relativa entre varones y mujeres.

3.3. Distribución final de los casos relevados

En la etapa de diseño se decidió incluir a la totalidad de las organizaciones que participan de la RNIVL, ya que previamente al trabajo de relevamiento, diversas organizaciones manifestaron su intención de participar. Dada esta voluntad de participación y atendiendo a la particularidad del marco organizativo en el que se presentan las unidades de análisis, la muestra se organizó en ocho estratos (ver tabla 107 del Anexo).

Dentro de los estratos uno a siete, por razones organizativas, se decidió abordar una selección de sindicatos y/o delegaciones de una tasa de alrededor de 1/3 de la totalidad de cada uno, mediante una selección con probabilidad proporcional a su tamaño. La cantidad total de casos a contactar por estrato se es-

tableció en un 10% del total de la cantidad de personas afiliadas (partiéndose de una base mínima de 4.000 contactos) y la afijación de los contactos por sindicato y/o delegación se realizó en forma simple, cuyos resultados pueden verse en la tabla 108 del Anexo.

Para la selección de personas trabajadoras dentro del estrato ocho, se solicitó a cada organización la realización de un total de 1.000 contactos. Los contactos fueron sorteados aleatoriamente a partir de la aplicación de tablas de selección aleatoria que les fueron enviadas a cada organización (72 organizaciones en total).

Ahora bien, como ya se señaló, la tasa de respuesta presentó una fuerte variabilidad en función de la capacidad de cada organización de comunicar y dar seguimiento a la participación de las personas afiliadas. Incluso, se presentó la falta de respuesta de personas afiliadas de algunas organizaciones inicialmente incluidas y/o seleccionadas, lo que obligó a reorganizar el esquema de estratificación inicial como se detalla en la tabla 109 del Anexo.

Esta situación obligó a la reorganización del esquema de estratificación de la muestra y a la calibración del cálculo de los factores de expansión en los casos de CONADU, FESIMUBO, ATE NACIONAL y CONADU HISTÓRICA, organizaciones donde la selección de los contactos se realizó en etapas. Los resultados finales obtenidos pueden verse en la tabla 110 del Anexo.

El recálculo de los factores de expansión generales por estrato (EXP) y su calibración (Calib) dan lugar a los EXP_i que operan como factores de calibración para cada una de las organizaciones efectivamente incluidas en los estratos uno a cuatro, de acuerdo con la tabla 111 del Anexo.

Luego se procedió a realizar el cálculo directo (N/n) de los factores de expansión (EXP_i) para cada uno de los sindicatos efectivamente incluidos en el estrato cinco. Los factores de expansión finales se detallan a continuación: Se procedió a realizar el cálculo

lo de los factores de calibración por género (Gi) para cada uno de los sindicatos efectivamente incluidos en el estrato cinco.

Los factores de expansión finales se detallan a continuación. El valor final de ponderación que incorpora todas las calibraciones y expansiones necesarias para la lectura conjunta de los datos surge de $EXPi \cdot G_i$.

Si bien el diseño muestral aplicado es de tipo complejo y sujeto a diversas particula-

ridades que dificultan el control en la selección muestral, la ponderación de los resultados permite las estimaciones y expansiones de los resultados muestrales a los correspondientes valores poblacionales. De esta manera, se logra una muestra con validez a nivel global y para cada uno de los estratos finales definidos en el proceso de muestreo: de 8.011 casos efectivos, expandidos a 1.094.436, calibrados por género.



4. Resultados de la encuesta

Los resultados de la encuesta abordan los tópicos de prevalencia, los tipos de violencia más habituales, perfil de victimarios y victimarias, perfil de víctimas, cuestiones vinculadas al proceso de denuncia y al conocimiento de instrumentos para realizarlas, así como el impacto de la condición de género en situaciones de violencia laboral. En esta instancia se analizó la información teniendo en cuenta las variables sociodemográficas de género, edad, máximo nivel educativo alcanzado (a tres niveles) y sector económico donde se desempeña la persona trabajadora (esta última instancia se presenta reducida a tres niveles –primario, secundario y terciario– y luego se desagrega –las ramas que no llegaron a los 100 casos fueron subsumidas en la categoría “otros” –).

Los resultados de la encuesta se disponen de la siguiente forma. En la primera sección se exponen las características de las personas que contestaron el cuestionario, en la segunda se presentan los datos vinculados a los tipos de violencia detectados en el ámbito laboral, así como a los perfiles de las víctimas y los victimarios y victimarias. En la tercera sección se abordan las características del proceso de impacto de denuncias y en la cuarta se indaga sobre la condición de género. Por último, en la quinta sección se desarrolla el impacto de la pandemia en situaciones de violencia y el rol que las personas encuestadas asignan a los sindicatos ante estos hechos.

4.1. Características del público objetivo

Del total de personas que respondieron el cuestionario, y luego de aplicar el factor de expansión y calibración, el 58,7% de las personas encuestadas se autopercebe como mujeres y el 40,3% como varones. Sin la aplicación del fac-

TABLA N°4 GÉNERO DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

GÉNERO AUTOPERCIBIDO	%
Mujer	58,7%
Varón	40,3%
Mujer Trans/Travesti	0,2%
Varón Trans	0,0%
Otro	0,3%
Prefiero no decirlo	0,5%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°5 EDAD Y PROMEDIO DE EDAD DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

EDAD (INTERVALO)	%
Hasta 30 años	11,3%
31 a 40 años	29,4%
41 a 50 años	34,5%
51 y más años	24,7%

MEDIA	N	DESV. TÍP.
43,28756	1086563	10,026889

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

tor de expansión y calibración, la cifra de personas de género femenino se incrementa considerablemente. El 1% restante lo conforman las personas autopercebidas con otro género³.

El grupo etario con mayor presencia es el intervalo de entre 41 y 50 años con un 34,5%. Le sigue el grupo de 31 a 40 años (29,4%),

3 Por cuestiones estrictamente metodológicas de aquí en adelante se presentan los cruces por género subsumiendo en la categoría “otros” a los géneros que no sean varón y mujer, a fin de tener una lectura estadística consolidada.

TABLA N°6 TIPO DE CONTRATO

¿QUÉ TIPO DE CONTRATO LABORAL TIENE?	%
Contrato efectivo (por tiempo indeterminado, permanente, estable)	79,7%
Contrato por tiempo determinado	9,5%
Otro	7,5%
No sabe/ Prefiere no responder	1,4%
Está en período de prueba	1,3%
Es pasante (está haciendo una pasantía por un tiempo definido)	0,4%
Sin dato	0,1%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

luego mayores de 50 (24,7%), y, por último, menores de 30 años con un 11,3%. El promedio de edad se ubicó en torno a los 43 años, como se ve en las siguientes tablas resumen.

La gran mayoría posee un contrato laboral efectivo (79,7%). Los demás tipos de contratación no superan el 10%, aunque sumados alcanzan un 20,2%. Allí se incluyen las categorías: pasante, periodo de prueba, periodo determinado y otros no especificados.

Un 72,8% de las personas encuestadas se encuentra en la categoría de trabajadores y trabajadoras públicas o estatales, y más de la mitad (57,9%) corresponden a una jurisdicción municipal. Se observa un porcentaje similar entre las jurisdicciones nacionales y provinciales (19,1% y 22,6% respectivamente).

Discriminados por provincia, se destacan las personas que trabajan en Buenos Ai-

TABLA N°7 ÁMBITO DE TRABAJO

SECTOR	%
Público o Estatal	72,8%
Privado	24,0%
Otro tipo	1,7%
Prefiere no responder	1,0%
No sabe	0,3%
Sin dato	0,1%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos)

TABLA N°8 JURISDICCIÓN

JURISDISCIÓN	%
Municipal	57,9%
Provincial	22,6%
Nacional	19,1%
Prefiere no contestar	0,3%
Sin dato	0,1%
No sabe	0,1%

Base: 5.690 casos de trabajadoras y trabajadores del sector público (797.145 expandidos).

res (28,6%), Ciudad de Buenos Aires (11,5%) y Santa Fe (10,1%). Se observa, a su vez, que no se encontraron datos del lugar de trabajo para un 11,9% de las personas encuestadas. La provincia de La Pampa es la única que no cuenta con representación en el estudio. El resto de las provincias argentinas no superan al 6,5% individualmente, pero sumadas encarnan un 37,7%.

TABLA N°9 PROVINCIA DONDE TRABAJA

PROVINCIA	%
Buenos Aires	28,6%
Catamarca	0,6%
Chaco	0,5%
Chubut	0,4%
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	11,5%
Córdoba	2,4%
Corrientes	0,4%
Entre Ríos	6,4%
Formosa	0,9%
Jujuy	2,7%
La Pampa	0%
La Rioja	0,1%
Mendoza	0,6%
Misiones	0,3%
Neuquén	4,3%
Río Negro	4,9%
Salta	0,6%
San Juan	0,1%
San Luis	0,3%
Santa Cruz	6,7%
Santa Fe	10,1%
Santiago del Estero	0,4%
Tierra del Fuego	0,1%
Tucumán	5,0%
Sin dato	11,9%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

Como se aprecia en las siguientes tablas, preponderan las personas que trabajan durante la jornada diurna de 7 AM a 10 PM en un 88% y las trabajadoras y trabajadores que no poseen personal a su cargo con un 82,3% del total. El personal de trabajo de la jornada nocturna entre las 10 PM y 6 AM representa un 2,6% y el de la jornada rotativa un 9,3%.

TABLA N°10 PERSONAL A CARGO

NO	82,3%
SI	17,5%
Sin dato	0,2%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°11 TIPO DE JORNADA

TIPO DE JORNADA	%
Diurna (dentro de las 07 AM a 22 PM)	88,0%
Rotativa entre diurna y nocturna	9,3%
Nocturna (al menos 3 horas o más entre las 22 PM y las 6 AM)	2,6%
Sin dato	0,1%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

Con respecto a la calificación laboral, el resultado es variado: la mayoría pertenecen a la fuerza laboral «operativa/administrativa» (39,3%) y le siguen las y los profesionales con un 28,1%. El personal «sin calificación» se observa en un 17,6% y con calificación técnica en un 10,5%.

En cuanto al máximo nivel de estudios alcanzados un 23,9% de las personas encuestadas alcanzan un nivel de estudio secundario o polimodal completo y en un 18% alcanzan un estudio terciario completo. Entre las personas que terminaron sus estudios universitarios y las que no lo completaron, no se observan grandes diferencias (un 11,5% y un

TABLA N°12 CALIFICACIÓN LABORAL

CALIFICACIÓN LABORAL	%
Operativa / administrativa	39,3%
Profesional	28,1%
Sin calificación	17,6%
Técnica	10,5%
Ns/Nc	3,7%
Sin dato	0,7%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

13,2% respectivamente). Por último, el mayor nivel educativo corresponde al posgrado completo y cubre al 7,3% de las personas encuestadas.

El sector o actividad económica⁴ dominante en la encuesta es el terciario con un 87,6%. El sector primario se ve reflejado en un 2% y el secundario en un 2,7%. Las personas encuestadas que no especificaron el sector elevan el porcentaje a un 7,5%.

A fin de particularizar las actividades económicas se las separó en 22 categorías diferentes, de las cuales se destacan: «enseñanza y educación» (24,1%), «administración pública y defensa; planes de seguro social» (21,5%) y «servicios sociales y de salud» (11,4%).

4.2. Prevalencia

En cuanto a la prevalencia, se les consultó a las personas encuestadas al comienzo del cuestionario digital si habían atravesado alguna situación de violencia y/o acoso en el mundo del trabajo a partir de mostrarles la siguiente frase:

TABLA N°13 NIVEL EDUCATIVO DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

NIVEL EDUCATIVO DE LA PERSONA ENTREVISTADA	%
Sin Estudios	0,3%
Primaria/EGB incompleta	1,0%
Primaria/EGB completa	3,0%
Secundaria/Polimodal incompleta	9,4%
Secundaria/Polimodal completa	23,9%
Terciario incompleto	9,1%
Terciario completo	18,0%
Universitario incompleto	13,2%
Universitario completo	11,5%
Posgrado incompleto	3,2%
Posgrado completo	7,3%
Educación especial	0,1%
Sin dato	0,1%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°14 SECTOR

SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	%
Terciario	87,6%
Sin especificar	7,5%
Secundario	2,7%
Primario	2,0%
Sin dato	0,1%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

4 A continuación, se definen cada uno de los sectores de la economía: El sector primario agrupa a las actividades ligadas a la transformación del medio natural como la ganadería, agricultura, pesca, etc. El sector secundario agrupa al conjunto de actividades ligadas a la transformación de insumos para la producción de bienes finales, tales como la industria manufacturera, la generación, transporte y distribución de electricidad, gas y agua y la actividad de la construcción. El sector terciario, también llamado de prestación de servicios, agrupa una amplia gama de actividades tales como comercio y reparaciones, transporte, almacenamiento y telecomunicaciones e informática; los servicios de construcción, financieros, de distribución al por mayor y al por menor, de hoteles y restaurantes, de seguros, inmobiliarios, de enseñanza y de salud, profesionales, de comercialización y otros servicios de apoyo a las empresas; los servicios gubernamentales, los comunitarios, los audiovisuales, los recreativos y los domésticos.

TABLA N°15 SECTOR (AMPLIADO)

SECTOR (AMPLIADO)	%
Enseñanza/Educación	24,1%
Administración pública y defensa, planes de seguro social	21,5%
Otros	11,4%
Servicios sociales y de salud	11,4%
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	7,4%
Otras actividades de servicios (gremiales, etc.)	6,8%
Información y comunicación	4,4%
Actividades financieras y de seguros	3,3%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2,6%
Artes, entretenimiento y recreación	2,4%
Servicio de transporte	2,4%
Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos	1,1%
Explotación de minas y canteras	0,9%
Suministro de electricidad y gas	0,2%
Sin Dato	0,1%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

“La violencia y el acoso en el mundo del trabajo se define como el 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,

56,9%

**de las personas encuestadas
manifestaron haber
experimentado situaciones
de violencia y/o acoso laboral**

gico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

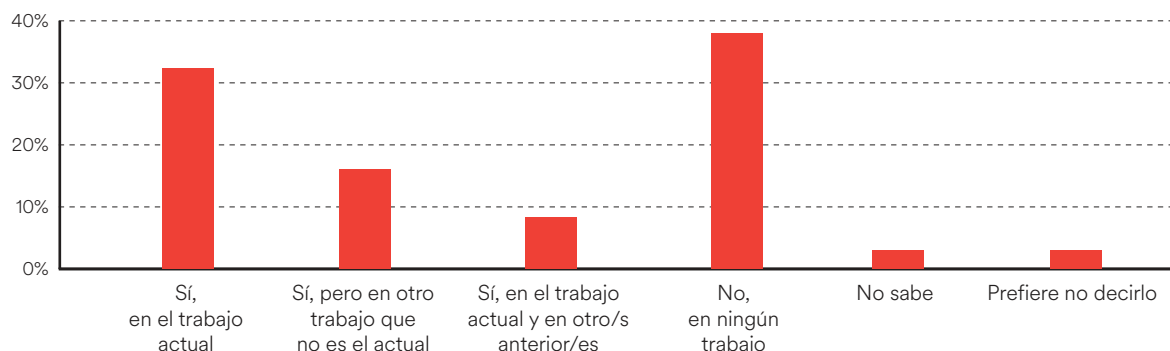
Asimismo, con el fluir del cuestionario se incorporaron preguntas graduales y específicas sobre situaciones de violencia y/o acoso en los últimos dos años. El resultado fue un total acumulado mucho mayor que el porcentaje que presentamos a continuación de un 56,9%.

4.2.1 Prevalencia según frase guiada

El 56,9% de las personas encuestadas manifestó haber experimentado alguna de las situaciones exhibidas en la frase que se les presentó, ya sea en el trabajo actual (32,3%), en otro que no era el actual (16%), o en ambos (8,3%), tal como se observa en el gráfico.

Estos valores resultaron ser mayores que los que suelen encontrarse en los estudios realizados sobre esta misma temática (ver Superintendencia de Riesgos de Trabajo, 2018), probablemente debido a las características de la muestra. La muestra en este estudio aborda al trabajo formal, predominantemente público y de sector terciario, dejando fuera al sector informal y buena parte del sector privado primario y secundario, como se mencionó anteriormente.

Gráfico N° 1. ¿En su lugar de trabajo, ud. ha atravesado alguna situación de este tipo?



Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

**3 DE
CADA 10**

trabajadores/as **atravesaron**
alguna **situación de violencia**
en su **trabajo actual**

65,5%

de las mujeres
experimentaron
situaciones de violencia
y/o acoso en el trabajo.

Surge de estos datos que de cada diez personas trabajadoras que contestaron la encuesta prácticamente tres han atravesado alguna situación de violencia en su actual trabajo.

La prevalencia es similar a la calculada a partir de la Encuesta Nacional a trabajadoras y trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad, (Superintendencia de Riesgos de Trabajo, 2018, pp. 55-56), al igual que la arrojada por la encuesta sobre violencia laboral impulsada por la sociedad civil ELA y Nodos (2019).

La cifra de tres personas trabajadoras de cada diez asciende a cuatro de cada diez si tomamos también a quienes declararon haber atravesado alguna situación de violencia en su trabajo actual y anterior.

Como se muestra en la tabla siguiente, esta proporción crece considerablemente en función del género autopercebido, ya que mientras que para los varones se registró un 43,5% afirmativo, dicha cifra fue de 65,5% para las mujeres y 87,6% para otros géneros no binarios.

TABLA N°16 PREVALENCIA TOTAL GUIADA SEGÚN GÉNERO

EXPERIENCIA EPISODIO DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	GÉNERO			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
Si	65,5%	43,5%	87,6%	56,9%
No	29,1%	50,0%	3,8%	37,3%
Ns/Nc	5,3%	6,5%	8,6%	5,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°17 PREVALENCIA TOTAL GUIADA SEGÚN EDAD

EXPERIENCIA EPISODIO DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	EDAD (INTERVALO) DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS				TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	31 A 40 AÑOS	41 A 50 AÑOS	51 Y MÁS AÑOS	
Si	48,5%	57,8%	58,3%	57,6%	56,9%
No	43,8%	37,0%	35,6%	37,0%	37,3%
Ns/Nc	7,6%	5,2%	6,2%	5,4%	5,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°18 PREVALENCIA TOTAL GUIADA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

EXPERIENCIA EPISODIO DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	NIVEL EDUCATIVO (3 NIVELES)				TOTAL
	HASTA SECUNDARIO/ EGB COMPLETO	HASTA TERCARIO COMPLETO	HASTA UNIVERSITARIO/ POSGRADO COMPLETO	SIN DATO	
Si	46,0%	61,7%	64,8%	56,5%	56,9%
No	46,9%	32,0%	31,2%	13,8%	37,3%
Ns/Nc	7,2%	6,2%	4,0%	29,7%	5,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

Asimismo, el porcentaje de casos afirmativos es menor en personas de 30 años o menos, mientras que para el resto de los segmentos etarios el valor permanece estable.

De acuerdo a los datos vertidos en la siguiente tabla, aumenta la proporción de casos afirmativos a medida que aumenta el nivel educativo de las personas encuestadas. Según el nivel educativo, las personas que tienen hasta un nivel universitario completo reflejan el mayor porcentaje de respuestas afirmativas con un 64,8%. Los que cuentan con hasta el secundario/EGB completo presentan un equilibrio en las respuestas positivas (46%) y negativas (46,9%).

En el caso de los sectores de actividad económica, los porcentajes de casos afirmativos más elevados se encuentran en el sector primario (67,6%) y el terciario (57,5%), mientras que el sector secundario registró el 41,5%.

Por otro lado, la mayor cantidad de respuestas negativas fueron dadas por personas que trabajan en el sector de la actividad económica secundaria con un 55,4%. El resto de los sectores se mantienen entre el 30 y el 40% de respuestas negativas. Por lo tanto, más de la mitad de las personas trabajadoras de los sectores primario y terciario afirmaron haber experimentado situaciones de violencia laboral.

TABLA N°19 PREVALENCIA TOTAL GUIADA SEGÚN SECTOR

EXPERIENCIA EPISODIO DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA					TOTAL
	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	SIN ESPECIFICAR	SIN DATO	
Si	67,6%	41,5%	57,5%	53,1%	29,5%	56,9%
No	31,1%	55,4%	37,1%	34,2%	38,3%	37,3%
Ns/Nc	1,3%	3,1%	5,4%	12,7%	32,2%	5,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

Las actividades extractivas y el sector de servicios (actividad financiera, administración pública, salud, artes y entretenimiento) presentan los mayores porcentajes de violencia laboral y/o acoso.

Al analizar los sectores ampliados puede verse que los porcentajes de casos afirmativos más elevados resultaron vincularse a actividades extractivas, pero también en algunos del sector servicios como actividades financieras, administración pública, salud y artes y entretenimiento, como se muestra en la tabla siguiente.

TABLA N°20 PREVALENCIA TOTAL GUIADA SEGÚN SECTOR (AMPLIADO)

SECTOR (AMPLIADO)	EXPERIENCIA EPISODIO DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO			TOTAL
	SI	NO	NS/NC	
Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos	51,4%	47,0%	1,6%	100,0%
Explotación de minas y canteras	88,0%	11,1%	,9%	100,0%
Suministro de electricidad y gas	60,1%	33,7%	6,2%	100,0%
Servicio de transporte	41,4%	54,9%	3,7%	100,0%
Información y comunicación	47,4%	48,3%	4,3%	100,0%
Actividades financieras y de seguros	71,0%	25,5%	3,5%	100,0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	56,0%	41,8%	2,1%	100,0%
Administración pública y defensa, planes de seguro social	65,5%	31,6%	2,9%	100,0%
Enseñanza/Educación	58,8%	37,9%	3,3%	100,0%
Servicios sociales y de salud	66,6%	29,1%	4,3%	100,0%
Artes, entretenimiento y recreación	65,7%	13,8%	20,4%	100,0%
Otras actividades de servicios (gremiales, etc.)	38,8%	51,9%	9,4%	100,0%
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	34,6%	48,5%	17,0%	100,0%
Otros	51,7%	39,2%	9,1%	100,0%
Sin Dato	29,5%	38,3%	32,2%	100,0%
Total	56,9%	37,3%	5,8%	100,0%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

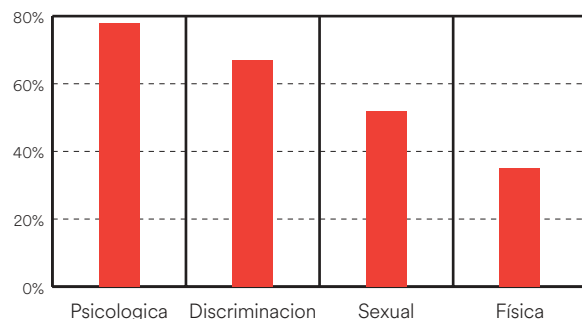
4.3. Tipos de violencia o acoso más frecuentes

De acuerdo a las situaciones de violencia o discriminación que manifestaron haber percibido las personas encuestadas en los últimos dos años en su trabajo, se analizó la especificidad de la violencia recibida. Se analizaron y

procesaron los eventos particulares y se agruparon según tipo, mostrando que el tipo de violencia o acoso que se presentó en mayor proporción ha sido la psicológica (78%), seguida de situaciones vinculadas a la discriminación⁵ (67%), y en menor medida la violencia o acoso sexual (52%) y la violencia física (35%).

⁵ Se ha preguntado en el cuestionario por situaciones de discriminación en el trabajo, tales como haber recibido comentarios inapropiados, o haber sido discriminada o discriminado por el cuerpo, vestimenta, orientación sexual, pensamiento político y/o religioso o el trato económico y laboral distinto al de sus pares.

Gráfico N° 2. Tipos de violencia laboral más frecuentes



Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

Estos datos pueden compararse con los publicados por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, que, aunque en dicho caso se trata de personas que efectivamente acuden a la Oficina por haber sufrido alguna situación de violencia; se observa que la violencia predominante es también la psicológica y en menor medida la sexual y física (OAVL, 2019, p. 6).

El valor de las personas que sufrieron violencia y/o acoso laboral asciende a un 85,5% de la muestra si consideramos la pregunta por la especificidad de la violencia padecida. Las mujeres registran el mayor valor porcentual (88,7%) como se muestra en la siguiente tabla.

Si bien suele restringirse la violencia y el acoso laboral a la agresión física (directa o indirecta), sexual y psicológica, consideramos idóneo incluir situaciones de discriminación en el trabajo ya que el artículo 81 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo reconoce el principio de igualdad de trato y no discriminación (discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza), mientras que el art. 14 bis de la Constitución Nacional sostiene el principio de “igual remuneración por igual tarea”. Asimismo, el inciso c) del artículo 6° de la Ley 26.485 establece a la discriminación como violencia laboral contra las mujeres⁶, mientras que la Ley 1.225 de la Ciudad

TABLA N°21 VIOLENCIA/ACOSO AGREGADA (DICOTÓMICA) TOTAL SEGÚN GÉNERO

SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA: FÍSICA, PSICOLÓGICA, SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN	GÉNERO			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
No	11,3%	19,5%	1,8%	14,5%
Si	88,7%	80,5%	98,2%	85,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

6 “Aquella en la que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.”

TABLA N°22 ACOSO Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA AGREGADA SEGÚN GÉNERO

SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA	GÉNERO			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
No	19,5%	25,9%	3,3%	21,9%
Si	80,5%	74,1%	96,7%	78,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

Autónoma de Buenos Aires contempla para el sector público situaciones de discriminación en el artículo 5° bajo el título de “Acoso”⁷, al igual que la Ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires en su 6° artículo⁸. Como surge de la normativa, algunas leyes incluyen a distintas formas de discriminación, incluida la económica, dentro del acoso, mientras que otras tratan a esta última como inequidad salarial, no existiendo consenso claro sobre la tipificación de las situaciones de discriminación en el trabajo. Sin ánimos de generar controversias hemos de referirnos a la discriminación como un tipo de violencia que incluye situaciones catalogadas en algunos casos como acoso, a las que se suma la inequidad salarial.

A continuación, se desglosan los tipos de violencia y/o acoso y el detalle de las situaciones por las cuales se les preguntó a las personas encuestadas.

4.3.1 Psicológica

La violencia psicológica (o acoso) comprende las preguntas vinculadas a si la persona trabajadora fue objeto de denigración o descalificación por su forma de trabajar, si le asignaron tareas sin sentido o si se le quitaron tareas, si sufrió exclusión de actividades sociales o del grupo laboral, maltrato verbal, amenaza de perder el trabajo o empeoramiento de las condiciones laborales. Como se muestra en la siguiente tabla la proporción de mujeres (80,5%) y otros géneros no binarios (96,7%) que sufrieron acoso y violencia psicológica resulta mayor que la de los varones (74,1%).

Según la encuesta, la violencia psicológica se produjo en mayor medida en las personas de 51 años y más. Sin embargo, mantiene porcentajes altos en todos los grupos etarios consultados.

7 “Se entiende por acoso a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo.”

8 “Se entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar”.

TABLA N°23 ACOSO Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA AGREGADA SEGÚN EDAD

SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA	EDAD (INTERVALO) DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS				TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	31 A 40 AÑOS	41 A 50 AÑOS	51 Y MÁS AÑOS	
No	28,7%	22,9%	21,3%	18,4%	21,9%
Si	71,3%	77,1%	78,7%	81,6%	78,1%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°24 ACOSO Y VIOLENCIA AGREGADA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS

SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA				TOTAL
	HASTA SECUNDARIO/ EGB COMPLETO	HASTA Terciario COMPLETO	HASTA UNIVERSITARIO/ POSGRADO COMPLETO	SIN DATO	
No	33,4%	16,4%	13,8%	24,1%	21,9%
Si	66,6%	83,6%	86,2%	75,9%	78,1%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°25 ACOSO Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA AGREGADA SEGÚN SECTOR

SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA					TOTAL
	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	SIN ESPECIFICAR	SIN DATO	
No	8,5%	22,4%	22,5%	18,3%	38,5%	21,9%
Si	91,5%	77,6%	77,5%	81,7%	61,5%	78,1%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

Sin importar el nivel educativo, las respuestas afirmativas superan el 65% en todos los casos, alcanzando el mayor porcentaje en personas con nivel universitario o de posgrado completo (86,2%).

Con respecto a la actividad económica, se destaca por sobre las demás el sector primario con un 91,5% de respuestas positivas, aunque cabe recordar que es un sector sub representado en la muestra (al igual que el Secundario). Por

otro lado, el sector secundario y terciario muestran porcentajes similares de 77,6% y 77,5%.

Disgregando por rubro, se vislumbra una gran brecha en los servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico, cuyo porcentaje de respuestas afirmativas es de 38%. Las respuestas son variables dependiendo del rubro, pero por lo general superan el 70% de respuestas afirmativas a haber sufrido violencia psicológica.

**TABLA N°26 ACOSO Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA
AGREGADA SEGÚN SECTOR (AMPLIADO)**

SECTOR (AMPLIADO)	SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA	
	NO	SI
Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos	7,8%	92,2%
Explotación de minas y canteras	9,4%	90,6%
Suministro de electricidad y gas	13,4%	86,6%
Servicio de transporte	33,8%	66,2%
Información y comunicación	23,5%	76,5%
Actividades financieras y de seguros	8,1%	91,9%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	14,1%	85,9%
Administración pública y defensa, planes de seguro social	15,7%	84,3%
Enseñanza/Educación	19,8%	80,2%
Servicios sociales y de salud	12,2%	87,8%
Artes, entretenimiento y recreación	21,0%	79,0%
Otras actividades de servicios (gremiales, etc.)	35,5%	64,5%
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	62,0%	38,0%
Otros	19,1%	80,9%
Sin Dato	38,5%	61,5%
Total	21,9%	78,1%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

A continuación, se muestran las preguntas detalladas con la frecuencia y el cargo jerárquico de la persona agresora. Como se desprende de los gráficos, la violencia psicológica está fuertemente impulsada por quienes poseen cargos superiores/jerárquicos, pero no

son menos importantes los casos propiciados por compañeras y compañeros de trabajo en situaciones como descalificación por la forma de trabajar, maltrato verbal y amenazas. Cobra relevancia aquí la figura de clientes y clientas/pacientes/usuarios y usuarias/público, etc.

Gráfico N° 3. En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha sido objeto de descalificación o denigración por su forma de trabajar por parte de...

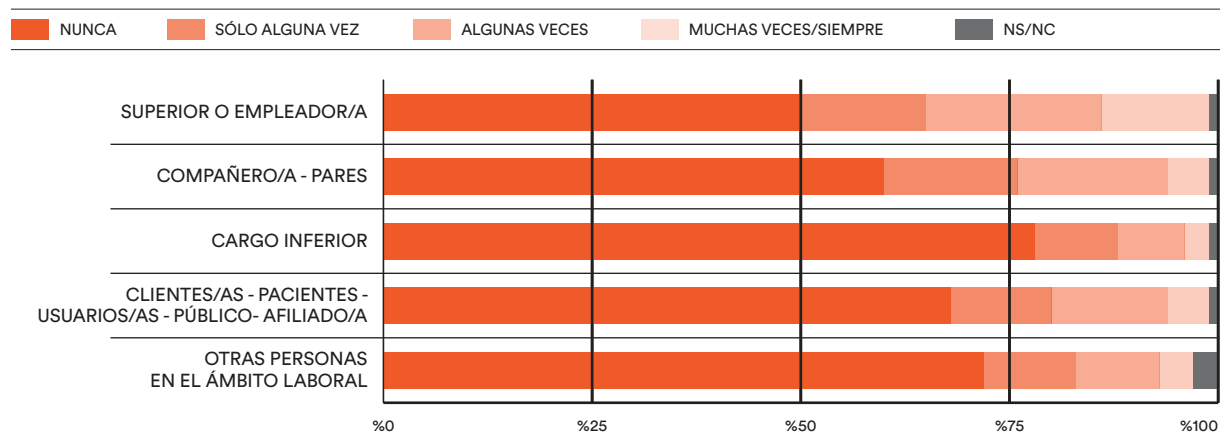


Gráfico N° 4. En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente le asignaron tareas sin sentido, en exceso o quitaron tareas por parte de...

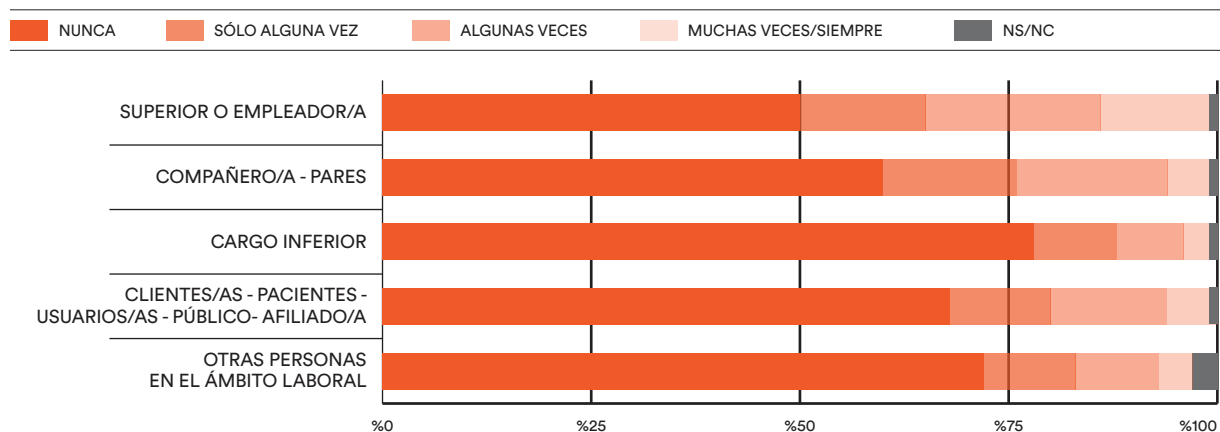
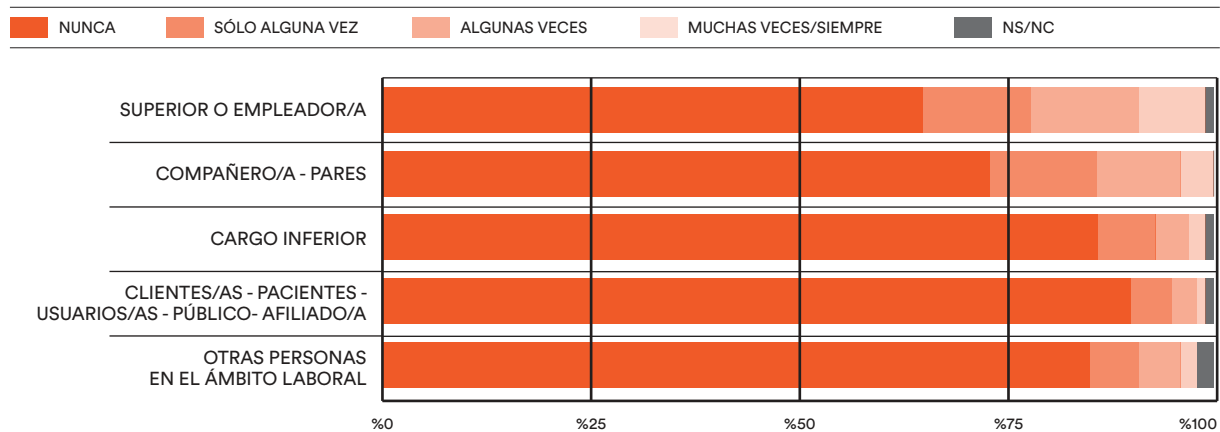


Gráfico N° 5. En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente (independientemente del COVID 19) sufrió exclusión de actividades sociales o de trabajo de su grupo laboral por parte de...



Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

Gráfico N° 6. En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha recibido maltrato verbal (insultos, gritos y/o malos modos) por parte de...

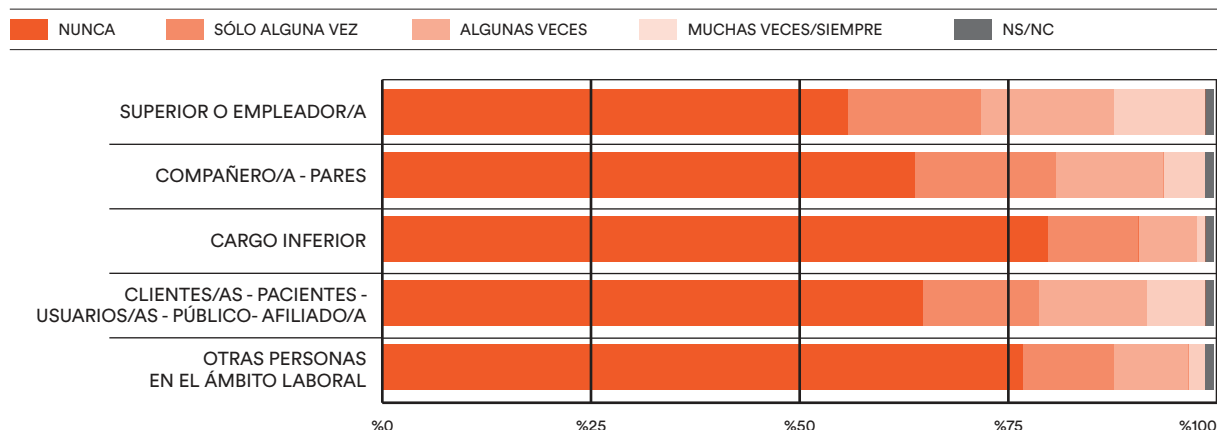
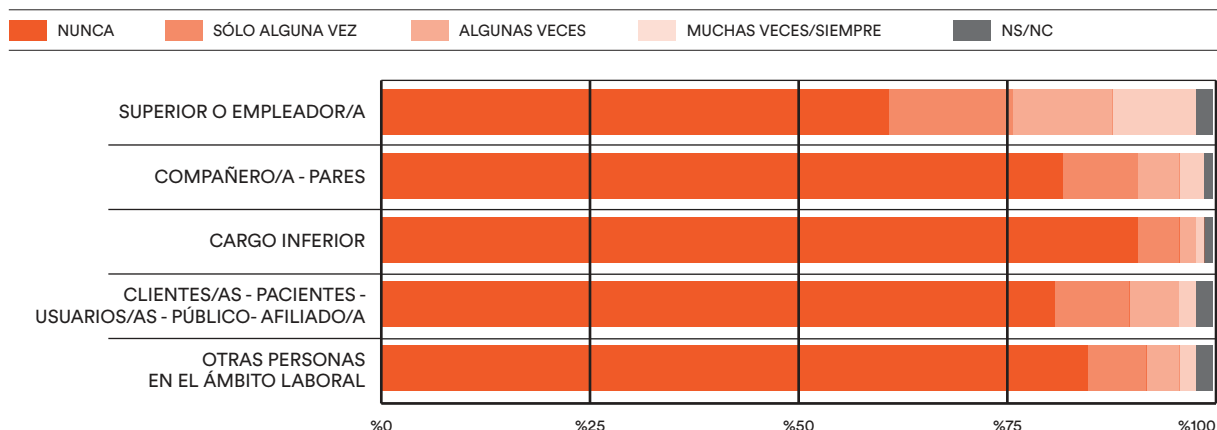


Gráfico N° 7. En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha recibido amenazas de perder el trabajo o de que vayan a empeorar sus condiciones laborales por parte de...



Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

4.3.2 Discriminación

En relación a la violencia o acoso por discriminación, un 67,1% de las personas encuestadas respondió afirmativamente a haber sufrido este tipo de violencia. Una vez más, vemos que quienes no se identifican como varones o mujeres contienen los porcentajes

más altos con un 92,4%. Seguido de las mujeres con un 72,5% y los varones con un 58,5%. Cabe recordar que esta categoría agrupa las preguntas en torno a haber sufrido discriminación por la vestimenta, por su orientación sexual, orientación ideológica o política entre otras⁹

9 No se haya en la normativa relevada un consenso explícito que distinga situaciones de acoso psicológico y situaciones de discriminación. Mientras que en algunas leyes se trata a la discriminación como acoso psicológico, otras distinguen discriminación económica de esta última.

TABLA N°27 VIOLENCIA/ACOSO POR DISCRIMINACIÓN AGREGADA SEGÚN GÉNERO

SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA POR DISCRIMINACIÓN	GÉNERO			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
No	19,5%	25,9%	3,3%	21,9%
Si	80,5%	74,1%	96,7%	78,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°23 ACOSO Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA AGREGADA SEGÚN EDAD

SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA POR DISCRIMINACIÓN	EDAD (INTERVALO) DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS				TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	31 A 40 AÑOS	41 A 50 AÑOS	51 Y MÁS AÑOS	
No	33,4%	36,0%	30,7%	32,3%	32,9%
Si	66,6%	64,0%	69,3%	67,7%	67,1%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°29 VIOLENCIA POR DISCRIMINACIÓN AGREGADA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS

SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA POR DISCRIMINACIÓN	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA				TOTAL
	HASTA SECUNDARIO/ EGB COMPLETO	HASTA Terciario COMPLETO	HASTA UNIVERSITARIO/ POSGRADO COMPLETO	SIN DATO	
No	43,7%	27,8%	25,2%	51,6%	32,9%
Si	56,3%	72,2%	74,8%	48,4%	67,1%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

Siguiendo los datos expuestos en la tabla podemos observar que no hay diferencias apreciables en cuanto a este tipo de violencia de acuerdo al rango etario.

Evaluando los datos aquí expuestos, hay una correspondencia entre el mayor nivel de

estudios alcanzados y el mayor porcentaje de haber padecido alguna forma de discriminación. Existe una fuerte diferencia entre las personas con el secundario completo y aquellas que han obtenido el terciario, con un 56,3% y un 72,2% respectivamente.

TABLA N°30 VIOLENCIA POR DISCRIMINACIÓN AGREGADA SEGÚN SECTOR

SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA POR DISCRIMINACIÓN	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA					TOTAL
	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	SIN ESPECIFICAR	SIN DATO	
No	12,1%	24,9%	33,9%	30,3%	13,7%	32,9%
Si	87,9%	75,1%	66,1%	69,7%	86,3%	67,1%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

A continuación, es posible resaltar que, en todos los rubros, más de la mitad de las personas encuestadas han afirmado haber sufrido algún tipo de violencia por discriminación. Además de las trabajadoras y trabajadores de los rubros de actividades primarias y secundarias, los rubros que han mostrado el porcentaje más alto son los de servicios sociales y de salud, información y comunicación, y actividades financieras, los cuales alcanzan los 70 puntos porcentuales. El resto de los rubros continúa presentando porcentajes muy altos de violencia por discriminación, como se muestra en la tabla precedente y subsiguiente.

En todos los sectores económicos, más de la mitad de las personas encuestadas afirmó haber sufrido algún tipo de violencia laboral por discriminación

TABLA N°31 VIOLENCIA POR DISCRIMINACIÓN AGREGADA SEGÚN SECTOR (AMPLIADO)

SECTOR (AMPLIADO)	SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA POR DISCRIMINACIÓN	
	NO	SI
Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos	11,5%	88,5%
Explotación de minas y canteras	12,9%	87,1%
Suministro de electricidad y gas	45,0%	55,0%
Servicio de transporte	54,6%	45,4%
Información y comunicación	38,0%	62,0%
Actividades financieras y de seguros	26,6%	73,4%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	31,3%	68,7%

SECTOR (AMPLIADO)	SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA POR DISCRIMINACIÓN	
	NO	SI
Administración pública y defensa, planes de seguro social	25,6%	74,4%
Enseñanza/Educación	39,3%	60,7%
Servicios sociales y de salud	22,7%	77,3%
Artes, entretenimiento y recreación	39,9%	60,1%
Otras actividades de servicios (gremiales, etc.)	43,0%	57,0%
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	45,0%	55,0%
Otros	27,7%	72,3%
Sin Dato	13,7%	86,3%
Total	32,9%	67,1%

Gráfico N° 8. En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha recibido comentarios sobre vestimenta o cuerpo que incomodaron...

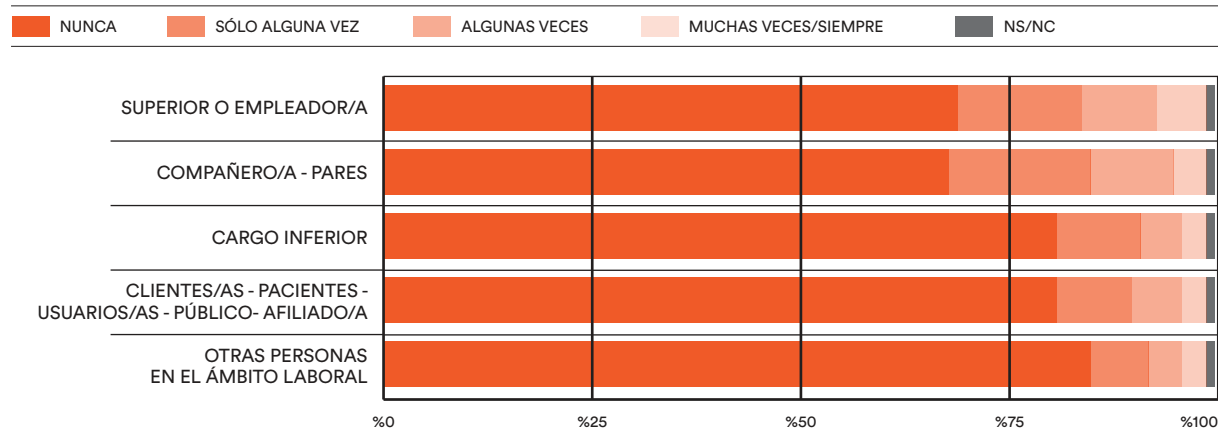


Gráfico N° 9. En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha sufrido discriminación por su orientación sexual por parte de...

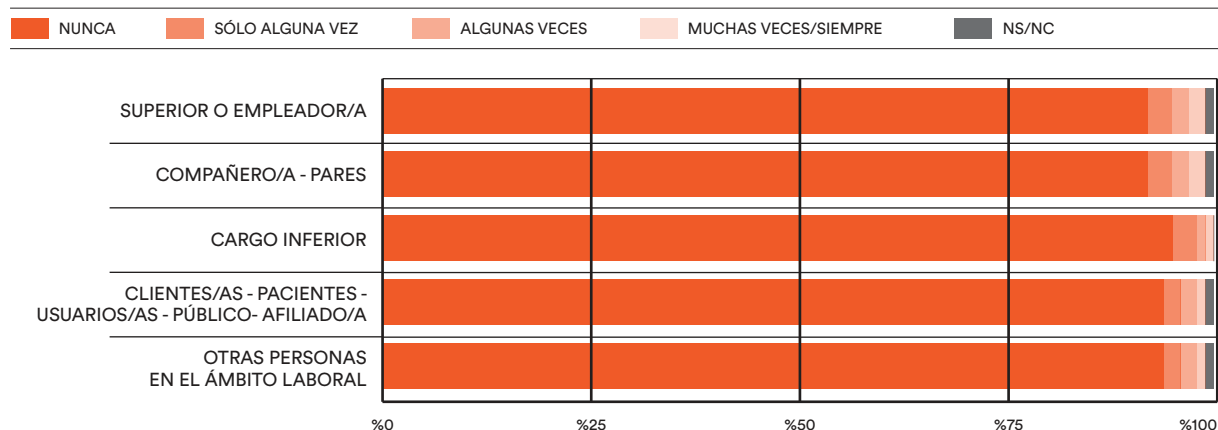


Gráfico N° 10. En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha sufrido discriminación por su pensamiento político y/o religioso por parte de...

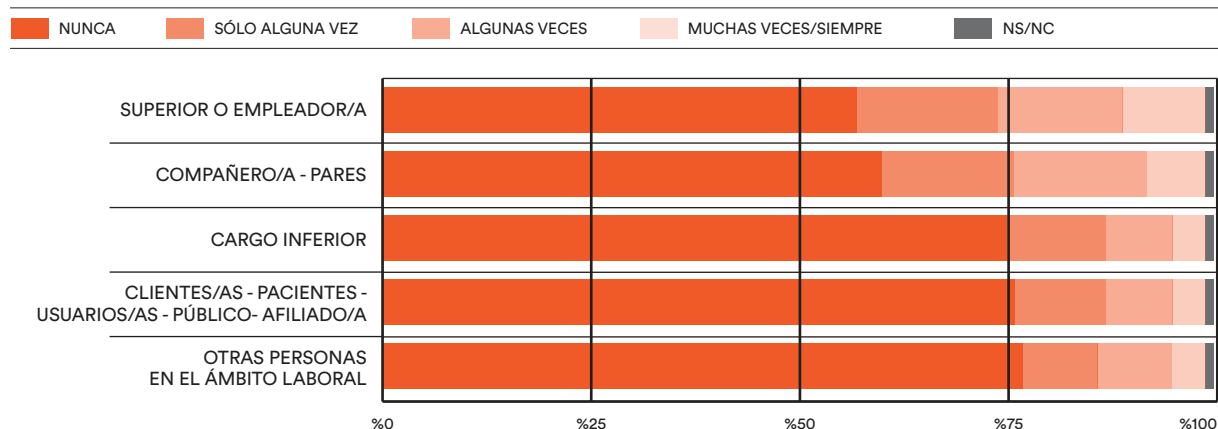
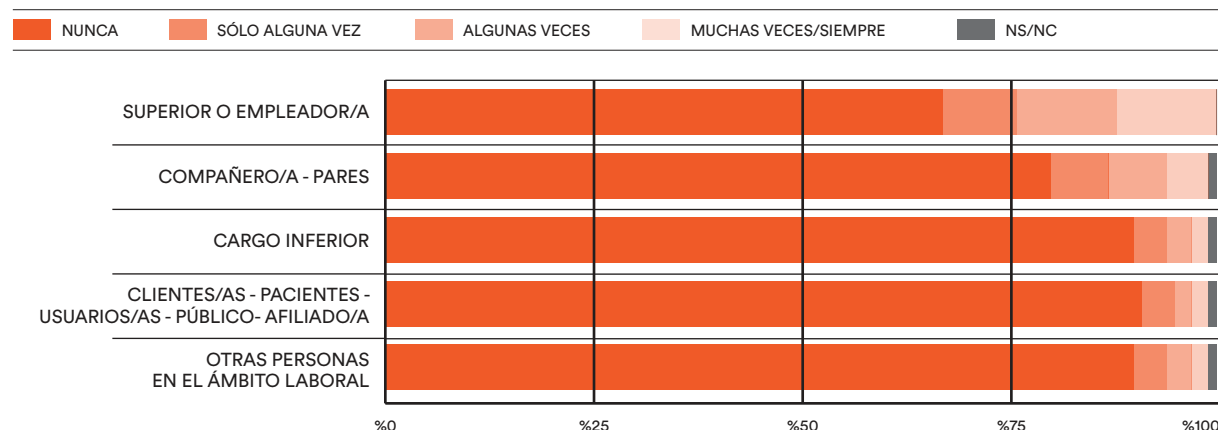


Gráfico N° 11. En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha sufrido trato económico y laboral diferente con respecto a sus pares por parte de...



4.3.3 Acoso sexual

En torno al acoso sexual más de la mitad (51,5%) de las personas encuestadas respondieron de forma afirmativa, mientras que un 48,5% contestó negativamente. Al momento de diferenciar por género quienes habían sido víctimas del acoso sexual, encontramos grandes diferencias: las personas que no se perciben ni varones ni mujeres han sido las más afectadas (83,7%), seguidas por las mujeres con el 59,5% y luego por los varones con un 39,2%, como muestra la siguiente tabla. Se observa que estos valores son mayores que los indicados en una encuesta de la sociedad civil (ELA y Nodos, 2019), que situaron el valor en 16%.

De acuerdo a la información de la siguiente tabla, el acoso sexual es padecido prácticamente por la mitad de las personas encuestadas en la mayoría de los rangos etarios.

En este cuadro podemos observar que el porcentaje de las personas que han sufrido acoso sexual va en aumento junto con el grado de estudios alcanzado, excluyendo aquellas que han alcanzado el posgrado. Quienes poseen título universitario completo reportan el mayor porcentaje de acoso sexual con un 65,2%, más de diez puntos por encima de las personas con terciario completo. Es posible que a mayor educación se tengan mayores herramientas y recursos para visibilizar y reconocer estas situaciones.

TABLA N°32 VIOLENCIA POR ACOSO SEXUAL AGREGADA SEGÚN GÉNERO

SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE ACOSO SEXUAL	GÉNERO			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
No	40,5%	60,8%	16,3%	48,5%
Si	59,5%	39,2%	83,7%	51,5%

TABLA N°33 VIOLENCIA POR ACOSO SEXUAL AGREGADA SEGÚN EDAD

SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE ACOSO SEXUAL	EDAD (INTERVALO) DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS				TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	31 A 40 AÑOS	41 A 50 AÑOS	51 Y MÁS AÑOS	
No	45,5%	50,1%	47,4%	49,4%	48,5%
Si	54,5%	49,9%	52,6%	50,6%	51,5%

TABLA N°34 VIOLENCIA POR ACOSO SEXUAL AGREGADA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS

SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE ACOSO SEXUAL	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA				TOTAL
	HASTA SECUNDARIO/ EGB COMPLETO	HASTA TERCARIO COMPLETO	HASTA UNIVERSITARIO/ POSGRADO COMPLETO	SIN DATO	
No	63,0%	45,9%	34,8%	75,4%	48,5%
Si	37,0%	54,1%	65,2%	24,6%	51,5%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°35 VIOLENCIA POR ACOSO SEXUAL AGREGADA SEGÚN SECTOR

SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE ACOSO SEXUAL	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA					TOTAL
	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	SIN ESPECIFICAR	SIN DATO	
No	28,1%	38,6%	48,7%	54,1%	61,9%	48,5%
Si	71,9%	61,4%	51,3%	45,9%	38,1%	51,5%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

Contrastando los casos de acoso sexual en relación a la actividad económica, podemos notar que tanto el sector primario como el secundario cuentan con los mayores porcentajes de personas que han afirmado ser víctimas de acoso sexual (71,9% y 61,4% respectivamente). En el sector terciario, el acoso sexual obtiene una menor participación (51,3%), aunque no deja de ser una cifra considerable.

En el cuadro a continuación, se destaca un 73% de respuestas negativas a haber sufrido acoso sexual en el rubro «Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico».

En segundo y en tercer lugar hallamos a «Suministro de electricidad y gas», con un 65,5% y a «Servicios de transporte» con el 62,7%.

Por el contrario, los rubros que se han destacado por tener mayor porcentaje de respuestas afirmativas fueron: «Agricultura, ganadería, caza» y servicios conexos con un 88,3% (aunque cabe recordar que es un sector sub representado en la muestra), «Servicios de salud» con 62,1, «Actividades financieras», con 66,4% y «Administración pública» con el 61,3%. El resto de los rubros se mantiene por sobre el 40%.

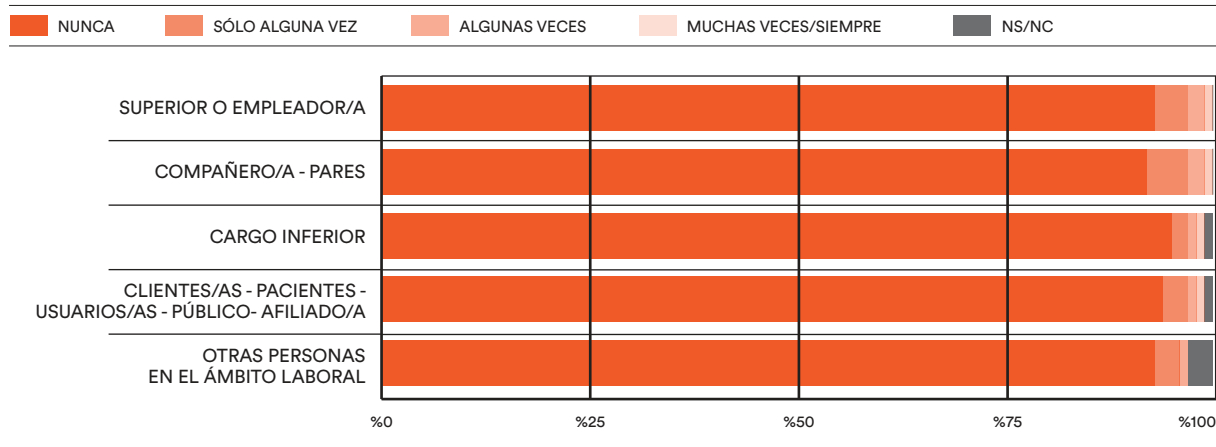
TABLA N°36 VIOLENCIA POR ACOSO SEXUAL AGREGADA SEGÚN SECTOR (AMPLIADO)

SECTOR (AMPLIADO)	SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE ACOSO SEXUAL	
	NO	SI
Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos	11,7%	88,3%
Explotación de minas y canteras	48,8%	51,2%
Suministro de electricidad y gas	65,5%	34,5%
Servicio de transporte	62,7%	37,3%
Información y comunicación	57,8%	42,2%
Actividades financieras y de seguros	33,6%	66,4%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	43,3%	56,7%
Administración pública y defensa, planes de seguro social	38,7%	61,3%

SECTOR (AMPLIADO)	SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE ACOSO SEXUAL	
	NO	SI
Enseñanza/Educación	52,9%	47,1%
Servicios sociales y de salud	37,9%	62,1%
Artes, entretenimiento y recreación	40,6%	59,4%
Otras actividades de servicios (gremiales, etc.)	59,1%	40,9%
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	73,0%	27,0%
Otros	49,4%	50,6%
Sin Dato	61,9%	38,1%
Total	48,5%	51,5%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

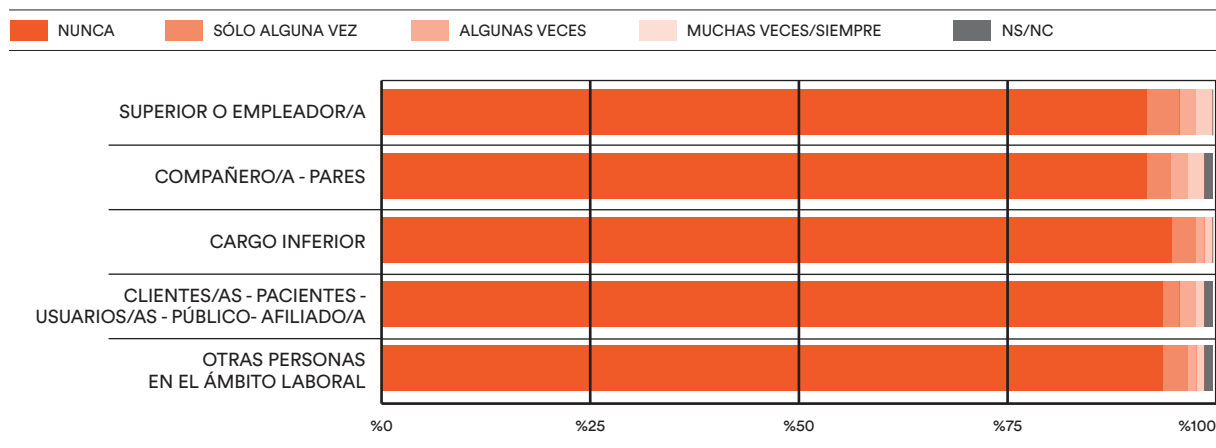
Gráfico N° 12. En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha recibido presión para tener una cita o mantener relaciones sexuales por parte de...



En cuanto a los comentarios sexistas, los compañeros y compañeras o pares resultaron ser los perpetradores y perpetradoras de los mismos en mayor proporción que el resto.

El acoso sexual es padecido por la mitad de las personas encuestadas para todos los rangos etarios.

Gráfico N° 13. En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha recibido chistes, comentarios sexistas, machistas y/o discriminatorios que le generaron incomodidad por



4.3.4 Física

En la siguiente tabla podemos observar que el 34,7% de la muestra afirmó haber recibido algún tipo de agresión física en los últimos dos años, frente a un 65,3% que aseveró lo contrario. En el cuadro que figura a continuación, se hace evidente que quienes sufren mayor agresión física son las perso-

nas que no se caracterizan como hombre o mujer (75,9% afirmaron haber padecido algún tipo de violencia física). En un segundo lugar, se encuentran las mujeres con un 34,6%, casi un punto más que los hombres con un 33,9%.

En el siguiente cuadro se puede visualizar que la edad no es un factor discriminante a la

TABLA N°37 VIOLENCIA FÍSICA AGREGADA SEGÚN GÉNERO

SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA FÍSICA	GÉNERO			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
No	65,4%	66,1%	24,1%	65,3%
Si	34,6%	33,9%	75,9%	34,7%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°38 VIOLENCIA FÍSICA AGREGADA SEGÚN EDAD

SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA FÍSICA	EDAD (INTERVALO) DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS				TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	31 A 40 AÑOS	41 A 50 AÑOS	51 Y MÁS AÑOS	
No	66,4%	66,1%	66,3%	62,3%	65,3%
Si	33,6%	33,9%	33,7%	37,7%	34,7%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°39 VIOLENCIA FÍSICA AGREGADA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS

SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA FÍSICA	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA				TOTAL
	HASTA SECUNDARIO/ EGB COMPLETO	HASTA TERCIARIO COMPLETO	HASTA UNIVERSITARIO/ POSGRADO COMPLETO	SIN DATO	
No	68,0%	65,0%	62,5%	76,3%	65,3%
Si	32,0%	35,0%	37,5%	23,7%	34,7%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°40 VIOLENCIA FÍSICA AGREGADA SEGÚN SECTOR

SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA FÍSICA	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA					TOTAL
	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	SIN ESPECIFICAR	SIN DATO	
No	65,3%	62,1%	65,1%	67,4%	91,2%	65,3%
Si	34,7%	37,9%	34,9%	32,6%	8,8%	34,7%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

hora de haber sufrido algún tipo de manifestación de esta violencia.

Dejando de lado las personas que han completado un posgrado, es posible visualizar en la tabla que a mayor grado de estudios conseguido mayor es el porcentaje de las personas que han recibido maltrato físico, siendo las personas con título universitario los que ostentan el porcentaje más alto con un 37,5%.

Los datos recolectados sugieren que casi no existen diferencias por sector cuando se trata de violencia física: el sector secundario muestra una participación apenas mayor que el resto de los sectores (37,9%).

En la siguiente tabla se destaca que el rubro de servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico, alcanzó un 85,5% de respuestas negativas, y que ningún rubro alcanza al 50% en este tipo de violencia, manteniéndose entre el 22 y el 48%.

En cuanto a haber recibido amenazas físicas o golpes, la figura de los clientes y clientas, los usuarios y usuarias, pacientes, el público y las afiliadas y afiliados, fue la que emergió con mayor frecuencia que el resto de las posiciones jerárquicas, seguida por los compañeros y las compañeras o pares.

TABLA N°41 VIOLENCIA FÍSICA AGREGADA SEGÚN SECTOR (AMPLIADO)

SECTOR (AMPLIADO)	SUFRIÓ ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA FÍSICA	
	NO	SI
Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos	76,2%	23,8%
Explotación de minas y canteras	51,5%	48,5%
Suministro de electricidad y gas	53,5%	46,5%
Servicio de transporte	61,9%	38,1%
Información y comunicación	64,2%	35,8%
Actividades financieras y de seguros	51,7%	48,3%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	73,9%	26,1%
Administración pública y defensa, planes de seguro social	58,1%	41,9%
Enseñanza/Educación	73,0%	27,0%
Servicios sociales y de salud	50,2%	49,8%
Artes, entretenimiento y recreación	62,1%	37,9%
Otras actividades de servicios (gremiales, etc.)	70,7%	29,3%
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	85,5%	14,5%
Otros	64,7%	35,3%
Sin Dato	91,2%	8,8%
Total	65,3%	34,7%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

Gráfico N° 14. En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha recibido golpes/ empujones, o amenazas físicas por parte de...

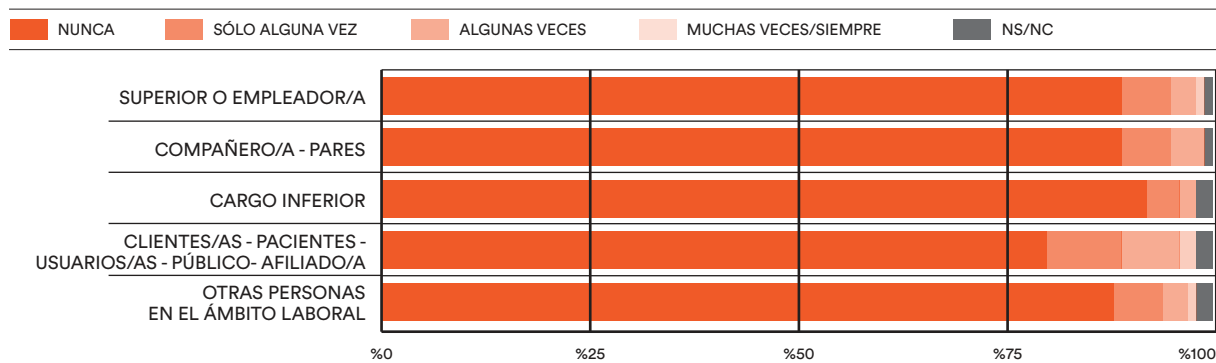


Gráfico N° 15. En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente sufrió alguna situación o amenaza de retención física o encierro por parte de...

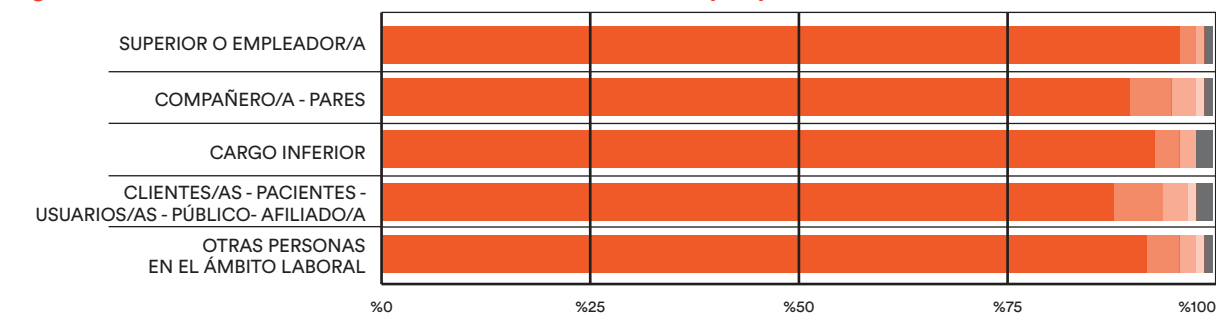
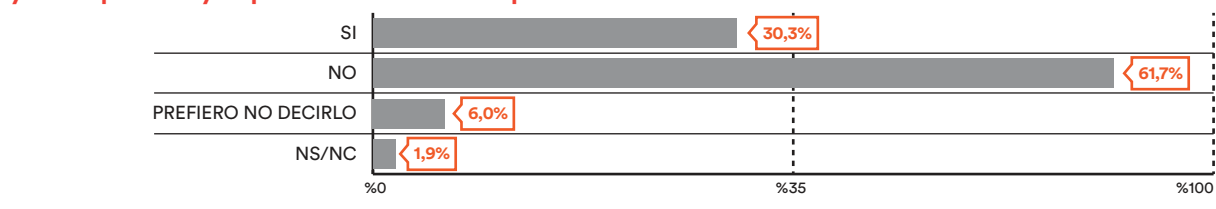


Gráfico N° 16. ¿Alguna vez ha dado a conocer o ha denunciado alguno de estos actos o situaciones ya sea que le hayan pasado a Ud. o a otra persona?



4.3.5 Perfil de victimarios, victimarias y víctimas

Como hemos visto a lo largo del apartado, el perfil de las víctimas de los distintos tipos de violencia han sido principalmente mujeres y personas autopercebidas de género no binario. También, debido a la experiencia, aumenta la proporción de casos positivos a medida que aumenta el rango etario, y el nivel de instrucción de las víctimas, siendo los sectores primario y terciario los que registraron mayor proporción de casos afirmativos.

En cuanto al perfil de los y las victimarias, puede decirse que pertenecen a cargos jerárquicos, seguidos por pares al tratarse de violencia psicológica, de discriminación y comentarios sexistas, mientras que los y las clientes, usuarios y usuarias, etc. han sido señalados en mayor frecuencia al tratarse de violencia física.

Debido a que el cuestionario contenía una pregunta sobre el género del superior jerárquico hemos filtrado la base de datos seleccionando solo a las personas que sufrieron algún tipo de violencia laboral por parte de

TABLA N°42 GÉNERO DE QUIEN EJERCE VIOLENCIA LABORAL SIENDO SUPERIOR JERÁRQUICO SEGÚN GÉNERO DE LA VÍCTIMA

GÉNERO DE SUPERIOR JERÁRQUICO	GÉNERO DE LA VÍCTIMA			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
Mujer	45,9%	37,3%	25,5%	42,4%
Varón	49,6%	59,3%	70,4%	53,5%
Otro	2,3%	2,2%	,7%	2,2%
Ns/Nc	2,2%	1,2%	3,4%	1,8%

Base: 6.130 casos que sufrieron algún tipo de violencia laboral por parte de sus superiores (858.801 expandidos).

TABLA N°43 GÉNERO DE QUIEN EJERCE VIOLENCIA LABORAL SIENDO SUPERIOR JERÁRQUICO SEGÚN GÉNERO DE LA VÍCTIMA (SOBRE TOTAL MUESTRA)

GÉNERO DE SUPERIOR JERÁRQUICO	GÉNERO DE LA VÍCTIMA			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
Mujer	28,0%	14,0%	,3%	42,4%
Varón	30,4%	22,3%	,9%	53,5%
Otro	1,4%	,8%	,0%	2,2%
Ns/Nc	1,4%	,5%	,0%	1,8%

Base: 6.130 casos que sufrieron algún tipo de violencia laboral por parte de sus superiores (858.801 expandidos) Valores porcentuales calculados sobre el total de la tabla, no por columnas.

su superior, a fin de cruzar ambos géneros, los cuales se muestran en la tabla siguiente.

Como puede verse, es el varón superior jerárquico quien predomina como victimario, no solo entre las mujeres, donde llega casi al 50%, sino entre los hombres y otros géneros no binarios donde alcanza el 59,3% y el 70,4% respectivamente.

Siguiendo a la tabla precedente, la cual cruza el género del superior jerárquico con el género de las víctimas de algún tipo de violencia laboral, pero calculados sobre el total de la muestra, arroja luz sobre este aspec-

to. En efecto, del 53,5% de varones jefes que ejercieron algún tipo de violencia un 30,4% la ejerció sobre mujeres, mientras que un 22,3% sobre varones.

4.4. Proceso de denuncia

Ante la pregunta¹⁰ que consta en el siguiente gráfico, el 30% de las personas encuestadas manifestó afirmativamente haber dado a conocer algún tipo de situación, aunque no le haya sucedido personalmente. Este porcentaje asciende a 36,4% si se añade a quienes prefirieron no manifestarse al respecto.

10 La pregunta se enunció de la siguiente forma: “¿Alguna vez ha dado a conocer o ha denunciado alguno de estos actos o situaciones (previamente enunciadas en el cuestionario), ya sea que le hayan pasado a Ud. o a otra persona?”.

TABLA N°44 DENUNCIA DE ACTOS O SITUACIONES DE VIOLENCIA SEGÚN GÉNERO

GÉNERO DE SUPERIOR JERÁRQUICO	GÉNERO DE LA VÍCTIMA			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
Mujer	36,0%	22,1%	29,9%	30,3%
Varón	55,9%	70,2%	61,7%	61,7%
Prefiero no decirlo	6,3%	5,7%	3,9%	6,0%
Ns/Nc	1,8%	2,0%	4,4%	1,9%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°45 DENUNCIA DE ACTOS O SITUACIONES DE VIOLENCIA SEGÚN EDAD

DENUNCIA DE ACTOS O SITUACIONES DE VIOLENCIA	EDAD (INTERVALO) DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS				TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	31 A 40 AÑOS	41 A 50 AÑOS	51 Y MÁS AÑOS	
Mujer	24,1%	31,4%	30,7%	31,4%	30,3%
Varón	67,2%	62,0%	60,9%	60,1%	61,7%
Prefiero no decirlo	8,4%	6,3%	4,4%	7,0%	6,0%
Ns/Nc	0,3%	0,3%	3,9%	1,6%	1,9%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°46 DENUNCIA DE ACTOS O SITUACIONES DE VIOLENCIA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

DENUNCIA DE ACTOS O SITUACIONES DE VIOLENCIA	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA				TOTAL
	HASTA SECUNDARIO/ EGB COMPLETO	HASTA TERCARIO COMPLETO	HASTA UNIVERSITARIO/ POSGRADO COMPLETO	SIN DATO	
Mujer	19,6%	34,6%	38,6%	9,5%	30,3%
Varón	70,1%	57,9%	55,7%	60,1%	61,7%
Prefiero no decirlo	7,2%	5,9%	5,0%	0,7%	6,0%
Ns/Nc	3,1%	1,6%	0,7%	29,7%	1,9%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

Poco más del 60% se manifestó en sentido negativo ante la pregunta por haber dado a conocer o denunciado algún tipo de violencia, aunque como se muestra en la siguiente tabla, el porcentaje afirmativo para el caso

de las mujeres (36%) es mayor que para los varones (22,1%) y otros.

En cuanto a la edad de las personas encuestadas, puede apreciarse que el porcentaje que se manifestó afirmativamente es

TABLA N°47 DENUNCIA DE ACTOS O SITUACIONES DE VIOLENCIA SEGÚN SECTOR

DENUNCIA DE ACTOS O SITUACIONES DE VIOLENCIA	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA					TOTAL
	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	SIN ESPECIFICAR	SIN DATO	
Mujer	36,6%	26,1%	31,5%	17,1%	8,0%	30,3%
Varón	52,0%	46,1%	61,7%	69,7%	59,9%	61,7%
Prefiero no decirlo	11,0%	7,0%	5,5%	10,9%	0%	6,0%
Ns/Nc	0,4%	20,8%	1,3%	2,3%	32,2%	1,9%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°48 DENUNCIA DE ACTOS O SITUACIONES DE VIOLENCIA SEGÚN SECTOR (AMPLIADO)

SECTOR (AMPLIADO)	DENUNCIA DE ACTOS O SITUACIONES DE VIOLENCIA			
	SI	NO	PREFIERO NO DECIRLO	NS/NC
Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos	27,3%	70,6%	1,7%	0,4%
Explotación de minas y canteras	48,4%	28,5%	22,7%	,4%
Suministro de electricidad y gas	23,4%	64,4%	5,0%	7,3%
Servicio de transporte	23,0%	66,9%	7,6%	2,5%
Información y comunicación	20,7%	74,8%	3,0%	1,5%
Actividades financieras y de seguros	41,6%	50,6%	6,4%	1,4%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	36,4%	55,6%	7,4%	0,6%
Administración pública y defensa, planes de seguro social	41,3%	54,1%	2,6%	2,0%
Enseñanza/Educación	29,8%	64,9%	4,3%	1,1%
Servicios sociales y de salud	39,3%	55,6%	3,1%	1,9%
Artes, entretenimiento y recreación	18,7%	73,1%	7,9%	0,2%
Otras actividades de servicios (gremiales, etc.)	32,1%	66,4%	1,4%	0,1%
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	2,1%	72,9%	25,0%	0%
Otros	21,5%	63,3%	8,9%	6,3%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

mayor a partir de los 31 años en adelante en comparación con el segmento más joven.

En dicho sentido, se observa en la siguiente tabla, que un 70% de quienes tienen hasta secundario o EGB completo se manifestó por la negativa, mientras que los porcentajes afirmativos son mayores entre quienes detentan un mayor nivel educativo, lo que sugiere que, a mayor educación, mayor es el porcentaje de denuncias. Presumiblemente quienes tienen mayor nivel educativo cuentan con herramientas y recursos idóneos para visibilizar estos hechos.

En cuanto al sector, el sector primario registró una mayor frecuencia de respuestas afirmativas con respecto a las denuncias (36,6%), seguida por el sector terciario (31,5%), mientras que el sector secundario registró un 26,1%, como indica la siguiente tabla.

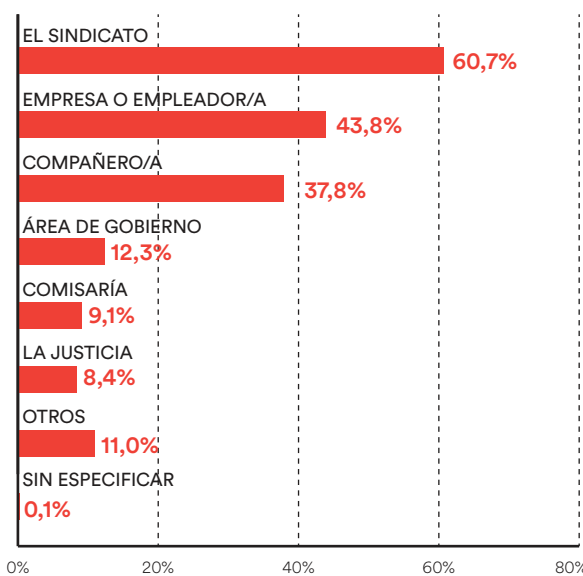
Al analizar el sector específico se advierten respuestas afirmativas superiores al 35% en: «Explotación de minas» (48,4%), «Actividades financieras» (41,6%), «Profesionales y técnicas» (36,4%), «Administración pública» (41,3%) y «Servicios sociales y de salud» (39,3%), como se muestra en la siguiente tabla. Los sectores con menor porcentaje de denuncias, en tanto, son los servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico (2,1%), artes, entretenimiento y recreación (18,7%) e información y comunicación (20,3%).

4.4.1 Ante quién realizó la denuncia

Entre las personas que realizaron denuncias, la mayor parte lo hizo ante el sindicato (60,7%), la empresa/empleador o empleadora (43,8%) y/o otras compañeras o compañeros (37,8%), valores que se relacionan con las características de la muestra y población bajo estudio.

Al diferenciar por género, entre los varones aumenta considerablemente el porcentaje de quienes denuncian ante la empresa o los empleadores y empleadoras (52,1%), y cae el porcentaje de denuncias ante otros compañeros y compañeras (29,0%). Entre las mujeres, en tanto, la distribución se asemeja a la del to-

Gráfico N° 17. ¿Ante quién hizo la denuncia?



Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

tal encuestado, aunque aumentan levemente quienes denuncian ante otros compañeros y compañeras (41,7%), y descienden también levemente quienes denuncian ante la empresa o los empleadores y empleadoras (40,2%).

Al analizar según la edad, se observa que los porcentajes de quienes denuncian ante el sindicato aumentan a mayor edad (64,6% y 66,3% en los grupos de 41 a 50 años y de 56 y más años, respectivamente). Asimismo, las menciones a otros compañeros y compañeras se incrementan a menor edad (desde 29% en el rango de 56 y más años hasta 47,0% en el grupo de hasta 30 años). Cabe señalar que la empresa y los empleadores y empleadoras como sujeto ante quienes se denuncia desciende notablemente entre los trabajadores de mayor edad.

Los porcentajes de personas que denunciaron ante el sindicato aumentan a menor nivel educativo (56,2% entre quienes tienen hasta universitario/posgrado completo a 67,1% entre quienes tienen hasta secundario completo). Asimismo, las personas de mayor nivel educativo muestran mayores porcentajes de denuncias realizadas a compañeras y compa-

TABLA N°49 ENTIDAD DONDE HIZO LA DENUNCIA SEGÚN GÉNERO

ANTE QUIEN HIZO LA DENUNCIA	GÉNERO			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
La empresa/ empleador	40,2%	52,1%	47,2%	43,8%
El sindicato	59,0%	64,8%	59,2%	60,7%
La justicia	9,5%	5,8%	3,0%	8,4%
Área de gobierno	9,9%	18,3%	3,0%	12,3%
Comisaría	10,3%	6,7%	2,1%	9,1%
Compañera/o laboral	41,7%	29,0%	24,7%	37,8%
Otros/as	13,0%	6,7%	1,5%	11,0%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

TABLA N°50 ENTIDAD DONDE HIZO LA DENUNCIA SEGÚN EDAD

ANTE QUIEN HIZO LA DENUNCIA	EDAD (INTERVALO) DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS				TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	31 A 40 AÑOS	41 A 50 AÑOS	51 Y MÁS AÑOS	
El sindicato	56,3%	52,8%	64,6%	66,3%	60,7%
La justicia	1,9%	5,1%	9,1%	13,4%	8,4%
Área de gobierno	7,5%	6,7%	15,5%	16,3%	12,3%
Comisaría	13,1%	10,0%	7,5%	8,9%	9,1%
Compañera/o laboral	47,0%	43,9%	36,5%	29,0%	37,8%
Otras/os	9,9%	9,0%	10,6%	14,4%	11,0%
Sin especificar	0,0%	0%	0,1%	0%	0,1%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

ñeros (alcanzando 40,8% entre quienes tienen título universitario/posgrado completo).

Al discriminar por sector de actividad, se observa que en el sector primario asciende considerablemente el porcentaje de personas que denuncian situaciones de violencia ante el sindicato (85,6%). Asimismo, resul-

ta destacable que el porcentaje de quienes realizan la denuncia a la empresa o a los empleadores y empleadoras, desciende significativamente en el sector secundario (11,6%), donde, a su vez aumenta el peso de quienes denuncian las situaciones de violencia ante compañeros y compañeras (61,5%).

TABLA N°51 ENTIDAD DONDE HIZO LA DENUNCIA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

ANTE QUIEN HIZO LA DENUNCIA	NIVEL EDUCATIVO (3 NIVELES)				TOTAL
	HASTA SECUNDARIO/ EGB COMPLETO	HASTA Terciario COMPLETO	HASTA UNIVERSITARIO/ POSGRADO COMPLETO	SIN DATO	
La empresa/ empleador	35,3%	46,0%	46,8%	39,4%	43,8%
El sindicato	67,1%	62,0%	56,2%	81,0%	60,7%
La justicia	9,9%	6,8%	8,6%	0,0%	8,4%
Área de gobierno	6,8%	16,0%	12,7%	0,0%	12,3%
Comisaría	13,1%	6,4%	8,8%	41,6%	9,1%
Compañera/o laboral	34,2%	36,4%	40,8%	19,0%	37,8%
Otras/os	8,5%	13,4%	10,7%	41,6%	11,0%
Sin especificar	0,2%	0%	0%	0,0%	0,1%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

TABLA N°52 ENTIDAD DONDE HIZO LA DENUNCIA SEGÚN SECTOR

ANTE QUIEN HIZO LA DENUNCIA	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA					TOTAL
	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	SIN ESPECIFICAR	SIN DATO	
La empresa/ empleador	41,1%	11,6%	43,7%	64,9%	37,4%	43,8%
El sindicato	85,6%	66,9%	60,2%	53,5%	94,0%	60,7%
La justicia	16,7%	21,9%	8,1%	1,3%	0%	8,4%
Área de gobierno	1,8%	55,6%	11,3%	15,6%	31,3%	12,3%
Comisaría	15,7%	,5%	9,6%	1,0%	0%	9,1%
Compañera/o laboral	42,0%	61,5%	36,7%	46,7%	31,3%	37,8%
Otras/os	11,8%	3,1%	10,3%	30,1%	0,0%	11,0%
Sin especificar	0,2%	0%	0,1%	0%	0%	0,1%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

Entre las actividades primarias, la explotación de minas y canteras es la que muestra mayor peso del sindicato como entidad hacia la cual se dirigen las personas denunciantes (94,5%). En cuanto a las actividades del sec-

tor terciario que se muestran en la tabla que sigue, en «Suministro de electricidad y gas» y «Artes, entretenimiento y recreación», se intensifican las menciones sobre denuncias realizadas ante la empresa y los empleado-

TABLA N°53 ENTIDAD DONDE HIZO LA DENUNCIA SEGÚN SECTOR (AMPLIADO)

SECTOR (AMPLIADO)	ANTE QUIÉN HIZO LA/S DENUNCIA/S							
	LA EMPRE- SA/ EM- PLEADOR	EL SINDICATO	LA JUSTICIA	ÁREA DE GOBIERNO	COMISARÍA	COMPA- ÑERA/O LABORAL	OTRAS/OS	SIN ESPECI- FICAR
Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos	26,8%	73,0%	14,4%	2,2%	12,0%	60,7%	2,4%	0,4%
Explotación de minas y canteras	51,3%	94,5%	18,3%	1,6%	18,3%	28,7%	18,4%	0%
Suministro de electricidad y gas	76,8%	63,2%	0%	0%	1,5%	18,6%	1,5%	0%
Servicio de transporte	39,5%	78,2%	2,2%	5,4%	1,5%	24,5%	5,7%	0%
Información y comunicación	50,2%	47,3%	7,5%	1,0%	3,3%	45,1%	6,1%	0%
Actividades financieras y de seguros	46,6%	30,7%	0%	0%	,0%	13,6%	9,0%	0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	47,2%	59,0%	3,0%	27,9%	,0%	22,4%	23,3%	0%
Administración pública y defensa, planes de seguro social	41,8%	59,0%	9,9%	12,0%	17,1%	43,9%	10,9%	0%
Enseñanza/Educación	47,8%	65,1%	5,9%	9,3%	2,7%	34,9%	6,9%	0%
Servicios sociales y de salud	39,4%	64,6%	4,8%	18,2%	3,7%	33,1%	17,2%	0%
Artes, entretenimiento y recreación	70,9%	38,7%	2,4%	9,2%	34,5%	26,6%	2,1%	3,1%
Otras actividades de servicios (gremiales, etc.)	36,1%	67,0%	20,9%	2,3%	16,0%	44,4%	0,5%	0%
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	24,1%	27,7%	0%	0%	48,2%	24,1%	0,0%	0%
Otros	45,8%	58,4%	13,4%	31,4%	6,9%	48,8%	23,1%	0%
Sin Dato	37,4%	94,0%	0%	31,3%	0%	31,3%	0%	0%
Total	43,8%	60,7%	8,4%	12,3%	9,1%	37,8%	11,0%	0,1%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

TABLA N°54 IMPACTO SOBRE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL TRAS LA DENUNCIA

IMPACTO SOBRE LAS SITUACIONES TRAS LA DENUNCIA	GÉNERO			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
Cesaron	21,3%	25,4%	12,8%	22,4%
Disminuyeron	27,1%	33,5%	65,5%	29,3%
Continuaron igual	32,1%	23,0%	9,5%	29,2%
Aumentaron	10,0%	9,3%	6,0%	9,7%
No sabe	9,1%	7,2%	6,1%	8,5%
Sin dato	0,5%	1,7%	0%	0,9%
Otros/as	13,0%	6,7%	1,5%	11,0%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

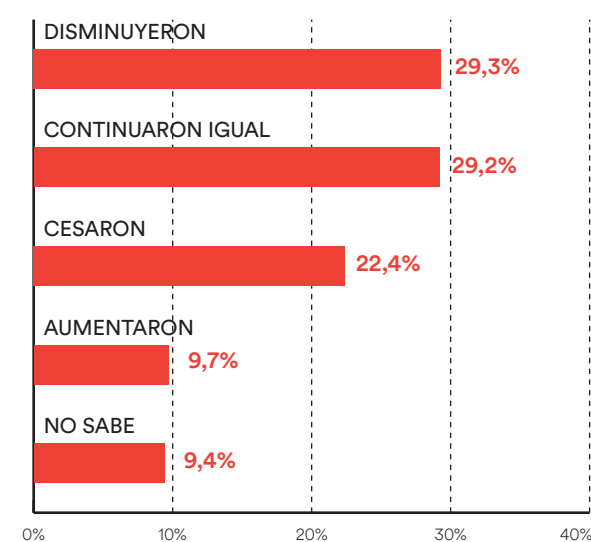
res y empleadoras (76,8% y 70,9%, respectivamente); los servicios de transporte muestran un peso significativamente mayor de trabajadores y trabajadoras que denuncian ante el sindicato; «Información y comunicación» y la «Administración pública y defensa; planes del seguro social» presentan porcentajes algo mayores de personas que denunciaron entre sus compañeros y compañeras.

4.4.2 Impacto sobre las situaciones tras la denuncia

Luego de realizar la denuncia sobre la situación de violencia, en un 29,3% de la población trabajadora, estas situaciones disminuyeron, y en una proporción similar (29,2%) la situación de violencia continuó. Asimismo, en el 22,4% de los casos las situaciones de violencia cesaron.

Al analizar la variable por género surge que, entre las mujeres, el 32,1% manifestó que tras la denuncia las situaciones siguieron igual, mientras que para los varones dicha cifra desciende a 23%.

Gráfico N° 18. Impacto sobre las situaciones tras la denuncia



Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

En este sentido parece que, si la denuncia la ejecuta un varón, el porcentaje que indica que las situaciones disminuyen, es mayor que entre las mujeres.

TABLA N°55 IMPACTO SOBRE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL TRAS LA DENUNCIA SEGÚN NIVEL EDAD

ANTE QUIEN HIZO LA DENUNCIA	EDAD (INTERVALO) DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS				TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	31 A 40 AÑOS	41 A 50 AÑOS	51 Y MÁS AÑOS	
Cesaron	20,9%	16,5%	24,5%	27,0%	22,4%
Disminuyeron	7,9%	31,8%	30,0%	33,0%	29,3%
Continuaron igual	54,0%	28,9%	28,4%	21,7%	29,2%
Aumentaron	8,1%	10,5%	7,5%	12,4%	9,7%
No sabe	6,2%	10,6%	9,6%	5,3%	8,5%
Sin dato	2,8%	1,7%	,0%	0,5%	0,9%
Sin especificar	0%	0%	0,1%	0%	0,1%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

TABLA N°56 IMPACTO SOBRE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL TRAS LA DENUNCIA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

IMPACTO SOBRE LAS SITUACIONES TRAS LA DENUNCIA	NIVEL EDUCATIVO (3 NIVELES)				TOTAL
	HASTA SECUNDARIO/ EGB COMPLETO	HASTA TERCARIO COMPLETO	HASTA UNIVERSITARIO/ POSGRADO COMPLETO	SIN DATO	
Cesaron	29,3%	25,8%	16,2%	0%	22,4%
Disminuyeron	26,4%	29,3%	31,0%	19,0%	29,3%
Continuaron igual	24,0%	25,8%	34,3%	56,3%	29,2%
Aumentaron	12,5%	10,0%	8,0%	24,7%	9,7%
No sabe	6,7%	7,2%	10,4%	0%	8,5%
Sin dato	1,1%	1,8%	0,1%	0%	0,9%
Otras/os	8,5%	13,4%	10,7%	41,6%	11,0%
Sin especificar	0,2%	0%	0%	0,0%	0,1%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

Un 27% de las personas mayores de 51 años respondieron que la situación de violencia cesó luego de la denuncia, marcando el porcentaje más alto según el rango etario. A su vez, ese rango etario ostenta el porcentaje

más alto de aumento de la violencia con un 12,4%. Por otro lado, se destaca el hecho de que más de la mitad de las personas menores de 30 años contestaron que la situación continuó igual (54%).

TABLA N°57 IMPACTO SOBRE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL TRAS LA DENUNCIA SEGÚN SECTOR

IMPACTO SOBRE LAS SITUACIONES TRAS LA DENUNCIA	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA					TOTAL
	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	SIN ESPECIFICAR	SIN DATO	
Cesaron	14,2%	4,6%	23,0%	24,0%	31,5%	22,4%
Disminuyeron	46,8%	6,3%	29,8%	22,5%	31,5%	29,3%
Continuaron igual	18,8%	31,5%	29,2%	33,4%	37,1%	29,2%
Aumentaron	11,7%	56,1%	8,2%	17,0%	0%	9,7%
No sabe	8,3%	1,5%	9,0%	3,1%	0%	8,5%
Sin dato	0,2%	0%	1,0%	0%	0%	0,9%
Otras/os	11,8%	3,1%	10,3%	30,1%	0%	11,0%
Sin especificar	0,2%	0%	0,1%	0%	0%	0,1%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

Se observan porcentajes similares en las personas consultadas con un nivel educativo de hasta secundario o EGB completo, para los casos de cese, disminución y continuación de la situación de violencia luego de la denuncia (29,3%, 26,4% y 24% respectivamente). El menor porcentaje de aumento se ve en las personas con universitario/posgrado completo en un 8%. Mientras que, de las personas de las cuales se desconoce el nivel educativo, el porcentaje de aumento es de un 24,7%. El porcentaje de disminución de la situación va creciendo a medida que escala el nivel educativo de las personas consultadas.

Paralelamente, lo mismo sucede con las situaciones que continuaron igual luego de la denuncia.

Ciertamente los sectores donde las situaciones empeoraron tras la denuncia, han sido los sectores secundario y primario en relación con el terciario, como se observa en la tabla siguiente.

De este modo pareciera que las denuncias son más efectivas en el sector terciario que en el resto. Pese a ello, los rubros de salud, informática y educación muestran buenos desempeños en cuanto a la disminución de estas situaciones tras la denuncia.

TABLA N°58 IMPACTO SOBRE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL TRAS LA DENUNCIA SEGÚN SECTOR (AMPLIADO)

SECTOR (AMPLIADO)	IMPACTO SOBRE LAS SITUACIONES TRAS LA DENUNCIA					
	CESARON	DISMINUYERON	CONTINUARON IGUAL	AUMENTARON	NO SABE	SIN DATO
Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos	4,0%	59,8%	16,9%	2,4%	16,5%	0,4%
Explotación de minas y canteras	21,5%	37,6%	20,1%	18,3%	2,6%	0%
Suministro de electricidad y gas	14,0%	22,8%	36,6%	9,5%	17,1%	0%
Servicio de transporte	52,4%	26,6%	13,7%	4,0%	3,3%	0%
Información y comunicación	17,1%	31,4%	43,5%	0,4%	7,7%	0%
Actividades financieras y de seguros	7,8%	29,8%	38,0%	8,1%	16,2%	0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1,6%	36,6%	26,1%	13,3%	4,7%	17,8%
Administración pública y defensa, planes de seguro social	18,9%	21,9%	41,5%	8,8%	8,9%	0%
Enseñanza/Educación	29,8%	33,3%	19,8%	7,3%	8,5%	1,3%
Servicios sociales y de salud	26,1%	41,6%	25,5%	3,2%	3,5%	0,1%
Artes, entretenimiento y recreación	19,8%	12,7%	51,9%	12,6%	3,0%	0%
Otras actividades de servicios (gremiales, etc.)	28,4%	33,9%	8,1%	14,8%	14,9%	0%
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	27,7%	0%	24,1%	0%	48,2%	0%
Otros	15,3%	14,4%	30,7%	31,4%	8,2%	0%
Sin Dato	31,5%	31,5%	37,1%	0%	0%	0%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

4.4.3 Motivos para no hacer denuncia

Tal y como se muestra en el gráfico precedente, los motivos por los que no se realizó la denuncia (en base a quienes no realizaron denuncia pese a atravesar estas situaciones), muestran que la principal razón fue que no creían que la denuncia sirviera para algo, o que el hecho no le pareció relevante. En un segundo escalón se encuentra la razón de tener miedo a perder el trabajo, no saber a

quién recurrir, o temor a que se profundice el maltrato.

Al analizar los motivos en la tabla precedente sobre cuáles fueron los motivos por los cuales no hacer la denuncia por género, puede verse que para las mujeres el temor a perder el trabajo resultó más elevado que para los varones. En este sentido, para los géneros no binarios los motivos asociados al temor, y a perder el trabajo o a que se acentúen las si-

TABLA N°59 MOTIVOS POR LOS QUE NO HIZO LA DENUNCIA SEGÚN GÉNERO

MOTIVOS POR LOS QUE NO HIZO LA DENUNCIA	GÉNERO			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
No me pareció relevante	15,3%	25,7%	9,6%	19,1%
No me sentía cómoda/o	8,2%	5,7%	36,0%	7,7%
No creí que sirviera de algo	27,1%	26,5%	40,2%	27,1%
Tenía miedo de que se profundizara el maltrato	11,6%	10,8%	66,6%	12,2%
Tenía miedo de perder el trabajo	17,2%	9,2%	64,5%	15,0%
Porque no sabía a quién recurrir	12,2%	13,3%	66,5%	13,5%
Por vergüenza	3,4%	4,0%	36,9%	4,2%
Otro	8,5%	8,3%	11,2%	8,5%
No sabe	11,0%	11,9%	1,6%	11,2%
Prefiero no decirlo	10,3%	7,2%	0,1%	9,0%
Sin especificar	4,7%	5,3%	1,4%	4,9%

Base: respuesta múltiple, personas que no realizaron denuncias ni vieron hechos de violencia, 3.042 respuestas (419.226 expandidos)

tuaciones de violencia, fueron los más mencionados.

En cuanto al nivel de estudios y los rangos etarios, no se advierten mayores diferencias porcentuales para destacar.

Sin embargo, en el sector primario de la economía se evidenció que el descreimiento de que la denuncia sirviera de algo, junto con el temor a que se profundice el maltrato, lideraron las posiciones. Mientras que para el sector secundario y terciario el temor a perder el trabajo fue mucho mayor.

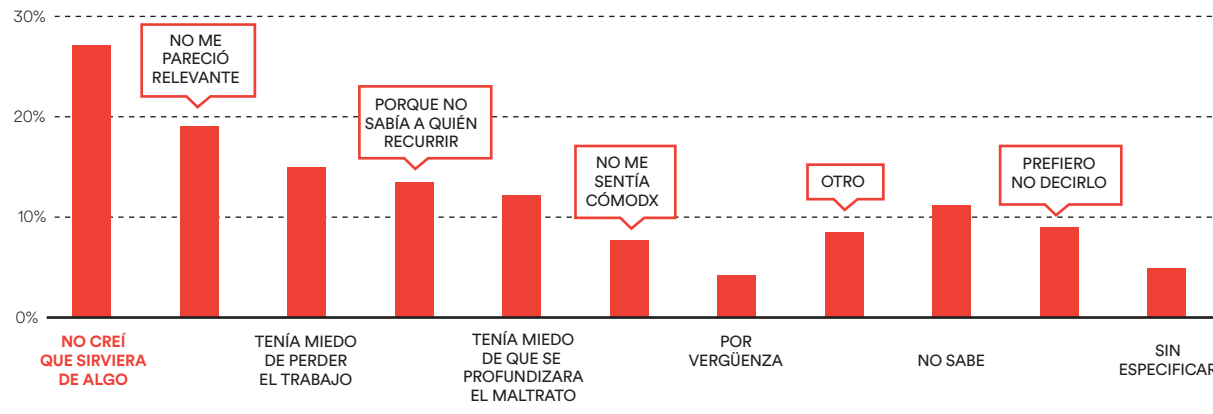
Quienes sufrieron situaciones de violencia laboral **no realizaron la denuncia principalmente por **no creer que serviría** o **considerar que el hecho de violencia no fue relevante**.**

TABLA N°60 MOTIVOS POR LOS QUE NO HIZO LA DENUNCIA SEGÚN EDAD

MOTIVOS POR LOS QUE NO HIZO LA DENUNCIA	EDAD (INTERVALO) DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS				TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	31 A 40 AÑOS	41 A 50 AÑOS	51 Y MÁS AÑOS	
No me pareció relevante	14,8%	22,6%	21,3%	13,5%	19,1%
No me sentía cómoda/o	8,0%	13,5%	5,3%	4,2%	7,7%
No creí que sirviera de algo	28,3%	26,0%	23,3%	33,6%	27,1%
Tenía miedo de que se profundizara el maltrato	5,0%	18,6%	7,5%	15,3%	12,2%
Tenía miedo de perder el trabajo	16,6%	21,4%	12,5%	10,1%	15,0%
Porque no sabía a quién recurrir	7,2%	16,8%	12,1%	14,9%	13,5%
Por vergüenza	1,6%	8,2%	0,6%	6,0%	4,2%
Otro	5,8%	5,6%	8,7%	13,1%	8,5%
No sabe	15,3%	8,5%	11,9%	11,3%	11,2%
Prefiero no decirlo	9,5%	10,4%	9,8%	5,7%	9,0%
Sin especificar	7,7%	6,8%	3,8%	2,7%	4,9%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

Gráfico N° 19. Motivos por los que no hizo la denuncia



Base: respuesta múltiple, personas que no realizaron denuncias ni vieron hechos de violencia, 3.042 respuestas (419.226 expandidos).

TABLA N°61 MOTIVOS POR LOS QUE NO HIZO LA DENUNCIA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

MOTIVOS POR LOS QUE NO HIZO LA DENUNCIA	NIVEL EDUCATIVO (3 NIVELES)				TOTAL
	HASTA SECUNDARIO/ EGB COMPLETO	HASTA Terciario COMPLETO	HASTA UNIVERSITARIO/ POSGRADO COMPLETO	SIN DATO	
No me pareció relevante	16,8%	24,8%	17,6%	0%	19,1%
No me sentía cómoda/o	5,3%	8,3%	10,1%	0%	7,7%
No creí que sirviera de algo	17,3%	30,8%	35,5%	0%	27,1%
Tenía miedo de que se profundizara el maltrato	10,0%	11,2%	15,5%	0,1%	12,2%
Tenía miedo de perder el trabajo	14,1%	15,0%	16,1%	0%	15,0%
Porque no sabía a quién recurrir	10,4%	15,2%	15,7%	84,3%	13,5%
Por vergüenza	0,7%	4,8%	7,6%	0,0%	4,2%
Otro	8,2%	5,6%	11,0%	0,0%	8,5%
No sabe	14,8%	6,0%	10,9%	15,7%	11,2%
Prefiero no decirlo	8,9%	10,2%	8,1%	0%	9,0%
Sin especificar	8,0%	3,3%	2,5%	0%	4,9%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

TABLA N°62 MOTIVOS POR LOS QUE NO HIZO LA DENUNCIA SEGÚN SECTOR

SECTOR (AMPLIADO)	ANTE QUIÉN HIZO LA/S DENUNCIA/S										
	NO ME PARECIÓ RELEVANTE	NO ME SENTÍA COMO- DA/O	NO CREÍ QUE SIRVIERA DE ALGO	TENÍA MIEDO DE QUE SE PROFUN- DIZARA EL MALTRATO	TENÍA MIEDO DE PERDER EL TRABAJO	PORQUE NO SABÍA A QUIÉN RECURRIR	POR VER- GÜENZA	OTRO	NO SABE	PREFIE- RO NO DECIRLO	SIN ESPE- CIFICAR
Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos	36,3%	2,0%	56,1%	54,5%	3,0%	2,1%	0,5%	1,3%	2,3%	1,0%	0,2%
Explotación de minas y canteras	8,9%	4,2%	2,5%	69,0%	22,2%	0,5%	0,5%	7,2%	6,3%	4,1%	0%
Suministro de electricidad y gas	22,7%	7,4%	27,8%	18,4%	18,7%	14,8%	5,4%	,9%	5,0%	5,0%	0,8%
Servicio de transporte	25,4%	9,8%	35,6%	12,5%	12,2%	10,6%	8,2%	8,4%	15,6%	3,2%	2,7%
Información y comunicación	33,0%	6,8%	22,2%	6,5%	7,6%	11,1%	2,2%	10,1%	7,6%	15,6%	2,6%
Actividades financieras y de seguros	0%	0%	9,4%	9,5%	9,4%	9,8%	0%	3,3%	32,1%	40,3%	15,7%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	42,4%	4,1%	15,2%	5,8%	4,8%	6,8%	2,1%	2,3%	6,3%	15,4%	21,6%
Administración pública y defensa, planes de seguro social	13,9%	10,1%	33,3%	18,5%	19,5%	13,6%	2,8%	6,0%	5,0%	6,4%	2,6%
Enseñanza/ Educación	24,2%	12,7%	28,6%	9,7%	13,5%	11,1%	2,0%	12,1%	8,7%	5,2%	2,1%
Servicios sociales y de salud	19,7%	5,5%	42,6%	10,7%	18,7%	26,0%	13,5%	12,4%	5,5%	6,6%	0,6%
Artes, entretenimiento y recreación	12,1%	20,8%	37,6%	29,9%	41,3%	23,6%	21,5%	5,7%	1,9%	15,1%	0%
Otras actividades de servicios (gremiales, etc.)	14,1%	4,6%	16,6%	2,0%	3,4%	20,3%	0,8%	14,2%	24,2%	7,5%	7,2%
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	13,5%	1,1%	3,4%	1,1%	6,7%	3,4%	1,1%	1,1%	39,4%	14,6%	16,9%
Otros	17,8%	2,7%	23,3%	13,8%	22,2%	14,2%	4,3%	7,7%	3,1%	5,1%	4,5%
Sin Dato	0%	0,0%	49,1%	0%	0%	0%	0%	0%	9,8%	18,9%	22,2%
Total	19,1%	7,7%	27,1%	12,2%	15,0%	13,5%	4,2%	8,5%	11,2%	9,0%	4,9%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

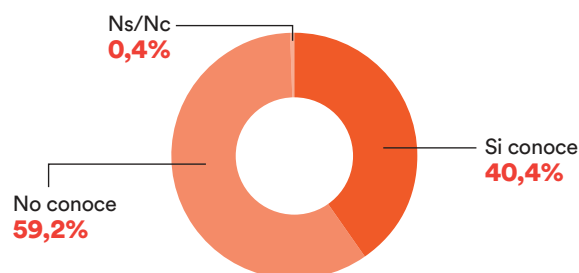
4.4.4 Conocimiento de instrumentos de denuncia

Con respecto al conocimiento de los instrumentos para la realización de la denuncia por situaciones de violencia o acoso, ya sean protocolos o políticas que mitiguen estas situaciones, el 60% de las personas encuestadas declaró desconocerlos¹¹.

Como se muestra en la siguiente tabla no surgieron diferencias en cuanto al conocimiento de estos instrumentos por parte de los distintos géneros abordados, ni de las franjas etarias.

Sin embargo, el nivel de instrucción resultó crucial. Se observa que existe una relación entre el conocimiento de estos mecanismos y el mayor nivel de estudios alcanzados, como puede verse en la siguiente tabla.

Gráfico N° 20. ¿Tiene conocimiento sobre si su empresa/institución/organización/empleador o empleadora posee un protocolo sobre violencia laboral o alguna política al respecto?



Base: 7.861 casos (1.073.677 expandidos).

11 Pregunta del cuestionario: ¿Tiene conocimiento si su empresa/institución/organización/empleador o empleadora posee un protocolo sobre Violencia Laboral o alguna política al respecto?

TABLA N°63 CONOCIMIENTO DE APLICACIÓN DE PROTOCOLOS O POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL SEGÚN GÉNERO

CONOCIMIENTO DE APLICACIÓN PROTOCOLOS O POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL	GÉNERO			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
Sí conoce	40,8%	39,8%	39,7%	40,4%
No conoce	58,6%	59,9%	60,3%	59,2%
Ns/Nc	0,5%	0,3%	0%	0,4%

Base: 7.861 casos (1.073.677 expandidos).

TABLA N°64 CONOCIMIENTO DE APLICACIÓN DE PROTOCOLOS O POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL SEGÚN EDAD

CONOCIMIENTO DE APLICACIÓN DE PROTOCOLOS O POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL	EDAD (INTERVALO) DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS				TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	31 A 40 AÑOS	41 A 50 AÑOS	51 Y MÁS AÑOS	
Sí conoce	40,2%	39,8%	42,1%	38,9%	40,4%
No conoce	59,0%	59,6%	57,4%	61,0%	59,2%
Ns/Nc	0,7%	0,5%	0,5%	0,1%	0,4%

Base: 7.861 casos (1.073.677 expandidos).

TABLA N°65 CONOCIMIENTO DE APLICACIÓN DE PROTOCOLOS O POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

CONOCIMIENTO DE APLICACIÓN PROTOCOLOS O POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL	NIVEL EDUCATIVO (3 NIVELES)				TOTAL
	HASTA SECUNDARIO/ EGB COMPLETO	HASTA Terciario COMPLETO	HASTA UNIVERSITARIO/ POSGRADO COMPLETO	SIN DATO	
Sí conoce	28,0%	41,1%	52,9%	7,7%	40,4%
No conoce	71,2%	58,7%	46,8%	89,8%	59,2%
Ns/Nc	0,8%	0,2%	0,3%	2,6%	0,4%

Base: 7.861 casos (1.073.677 expandidos).

TABLA N°66 CONOCIMIENTO DE APLICACIÓN DE PROTOCOLOS O POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL SEGÚN SECTOR

CONOCIMIENTO DE APLICACIÓN PROTOCOLOS O POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA					TOTAL
	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	SIN ESPECIFICAR	SIN DATO	
Sí conoce	29,8%	18,8%	41,8%	33,3%	20,4%	40,4%
No conoce	70,2%	80,9%	57,7%	66,4%	79,6%	59,2%
Ns/Nc	0%	0,3%	0,5%	0,2%	0%	0,4%

Base: 7.861 casos (1.073.677 expandidos).

En cuanto a los sectores de la economía, las personas que dijeron conocer los instrumentos para realizar la denuncia se agrupan en torno a los sectores terciario en un 41,8% y en el sector primario en un 29,8%, resultando el sector secundario el que arrojó la mayor cantidad de personas con desconocimiento de los instrumentos (80,9%).

En torno a la división por sectores ampliados de la economía, a excepción de los sectores de suministro de gas y electricidad, información y comunicación, actividades financieras y administración pública que alcanzan al menos los 49 puntos porcentuales en cuanto al conocimiento de los instrumentos para denunciar, el resto de los sectores se sitúa por debajo de dicho valor.

60%
de las trabajadoras y
trabajadores encuestados
desconoce los instrumentos
para la realización de
denuncias por violencia
o acoso laboral

TABLA N°67 CONOCIMIENTO DE APLICACIÓN DE PROTOCOLOS O POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL SEGÚN SECTOR (AMPLIADO)

SECTOR (AMPLIADO)	CONOCIMIENTO DE APLICACIÓN DE PROTOCOLOS O POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL		
	SÍ CONOCE	NO CONOCE	NS/NC
Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos	37,8%	62,2%	0%
Explotación de minas y canteras	19,8%	80,2%	0%
Suministro de electricidad y gas	55,5%	44,5%	0%
Servicio de transporte	37,3%	62,3%	0,4%
Información y comunicación	52,9%	47,0%	0,1%
Actividades financieras y de seguros	57,0%	43,0%	0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	42,6%	57,2%	0,1%
Administración pública y defensa, planes de seguro social	49,8%	50,1%	0%
Enseñanza/Educación	38,2%	61,0%	0,8%
Servicios sociales y de salud	47,8%	52,0%	0,2%
Artes, entretenimiento y recreación	44,6%	55,4%	0%
Otras actividades de servicios (gremiales, etc.)	47,6%	52,2%	0,2%
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	0,6%	97,4%	2,0%
Otros	32,7%	67,0%	0,3%
Sin Dato	20,4%	79,6%	0%
Total	40,4%	59,2%	0,4%

Base: 7.861 casos (1.073.677 expandidos).

4.5. Condición de género

La condición de género evidentemente no es ajena al mundo del trabajo, por lo que fue abordada también en el cuestionario de este proyecto.

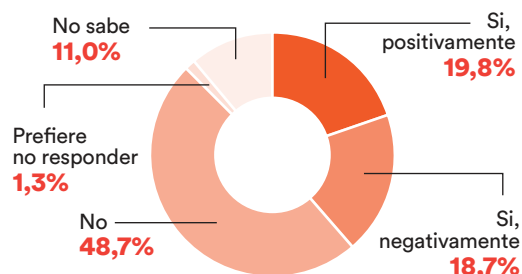
Si bien el cuestionario incluye consultas a personas de todo el espectro de géneros autopercebidos, en el análisis de los datos se filtró la información para obtener las respuestas correspondientes a todos los géneros autopercebidos como no masculinos. Los resultados confirman la percepción de desigualdad de todas las personas que se autoperciben como pertenecientes a un género no masculino, mostrando que las mujeres y otros géneros no masculinos son afectados en mayor proporción con situaciones de violencia y acoso laboral.

Actualmente se considera que las violencias sobre la base del género se constituyen a partir de un sistema de dominación que puede expresarse de forma física, psicológica, económica, sexual y simbólica, operando de este modo en diferentes ámbitos. El lugar de trabajo constituye un ámbito más en donde operan estas manifestaciones de dominación sobre una base genérica.

En este sentido, la violencia de género se ejerce mediante una combinación de factores que van desde vías indirectas hasta la coacción directa y responden a una situación de dominación en todos los órdenes.

Si bien históricamente las situaciones de violencia han sido entendidas como problemas de índole individual o privado, o atribuidas características particulares de cada pareja, en la actualidad las situaciones de violencia responden a un fenómeno estructural para el mantenimiento de la desigualdad entre los géneros, es decir que se trata de una forma de ejercicio de poder que favorece la dominación sexista, a partir de violencias invisibles que son la condición de posibilidad de las físicas.

Gráfico N° 21. ¿Usted cree que su condición de género influye en el tipo de trabajo que realiza?



Base: 5141 casos que declararon no auto percibirse como varones (653.489 expandidos).

44,8%

de las personas de género no binario y 27,4% de las mujeres **consideran que su género autopercebido influye negativamente en el trato de las demás personas, mientras que esto es así solamente para el 5,4% de los varones.**

4.5.1 Influencia de la condición de género en el trato recibido

Al consultar a las mujeres y otros géneros distintos al masculino si consideraban que su condición de género influía en el trato recibido, un 27,7% consideró que su género influye negativamente en el trato que reciben y un 20,6% consideró que su género influye positivamente en el trato que reciben.

Al ampliar la base al total de la muestra, se evidencia que para el género masculino la

TABLA N°68 INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN EL TRATO RECIBIDO SEGÚN GÉNERO

INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN EL TRATO (COMPAÑERAS/OS O SUPERIORES)	GÉNERO			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
Sí, positivamente	20,8%	18,5%	13,0%	19,8%
Sí, negativamente	27,4%	5,4%	44,8%	18,7%
No	38,5%	63,9%	35,4%	48,7%
No sabe	12,1%	10,7%	5,2%	11,5%
Prefiere no responder	1,2%	1,4%	1,6%	1,3%

Base: 5141 casos que declararon no auto percibirse como varones (653.489 expandidos).

TABLA N°69 INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN EL TRATO RECIBIDO SEGÚN EDAD

INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN EL TRATO (COMPAÑERAS/OS O SUPERIORES)	EDAD (INTERVALO) DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS				TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	31 A 40 AÑOS	41 A 50 AÑOS	51 Y MÁS AÑOS	
Sí, positivamente	16,8%	17,2%	18,7%	25,6%	19,8%
Sí, negativamente	26,0%	23,0%	19,2%	9,9%	18,7%
No	42,3%	47,0%	49,0%	53,2%	48,7%
No sabe	13,8%	11,6%	12,2%	9,3%	11,5%
Prefiere no responder	1,1%	1,2%	0,8%	2,0%	1,3%

Base: 5141 casos que declararon no auto percibirse como varones (653.489 expandidos).

correlación de la influencia de su género en el trato negativo es mucho menor que para las mujeres y otros géneros no binarios. El 5,4% de los varones considera que su género autopercebido influye negativamente en el trato de las demás personas, mientras que para las mujeres el número asciende a 27, 4% y para otros géneros no masculinos el porcentaje alcanza los 44,8%.

En cuanto al intervalo de edad, entre los segmentos más jóvenes se observa la mayor proporción de incidencia negativa en la correlación género-trato recibido entre las mujeres y personas de géneros no binarios.

En cuanto al nivel educativo, se observa entre quienes poseen hasta título universitario o posgrado completo una mayor percepción negativa del trato de las demás personas

TABLA N°70 INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN EL TRATO RECIBIDO SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN EL TRATO (COMPAÑERAS/ OS O SUPERIORES)	NIVEL EDUCATIVO (3 NIVELES)				TOTAL
	HASTA SECUNDARIO/ EGB COMPLETO	HASTA Terciario COMPLETO	HASTA UNIVERSITARIO/ POSGRADO COMPLETO	SIN DATO	
Sí, positivamente	22,2%	18,2%	20,8%	10,7%	20,6%
Sí, negativamente	26,4%	20,1%	34,8%	0%	27,7%
No	40,7%	44,9%	31,4%	40,3%	38,5%
No sabe	9,5%	16,2%	11,5%	42,4%	12,0%
Prefiere no responder	1,2%	0,6%	1,5%	6,6%	1,2%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

TABLA N°71 INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN EL TRATO RECIBIDO SEGÚN SECTOR

INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN EL TRATO (COMPAÑERAS/ OS O SUPERIORES)	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA					TOTAL
	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	SIN ESPECIFICAR	SIN DATO	
Sí, positivamente	33,5%	32,9%	20,3%	20,3%	10,5%	20,6%
Sí, negativamente	37,0%	31,0%	28,1%	18,4%	30,1%	27,7%
No	26,0%	7,3%	38,8%	43,0%	25,6%	38,5%
No sabe	2,2%	28,0%	11,8%	14,2%	33,3%	12,0%
Prefiere no responder	1,3%	0,7%	1,0%	4,1%	0,5%	1,2%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

en relación a su género autopercibido como no masculino.

Al analizar esta problemática por sector, puede apreciarse que el género influye negativamente en mayor proporción en los sectores de trabajo doméstico (57,7%), actividades extractivas (61,7%), arte y recreación (47,9), así como actividades profesionales y técnicas (41,8%).

TABLA N°72 INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN EL TRATO RECIBIDO SEGÚN SECTOR (AMPLIADO)

SECTOR (AMPLIADO)	INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN EL TRATO (COMPAÑERAS/OS O SUPERIORES)				
	SÍ, POSITIVAMENTE	SÍ, NEGATIVAMENTE	NO	NO SABE	PREFIERE NO RESPONDER
Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos	36,1%	9,9%	46,7%	4,6%	2,7%
Explotación de minas y canteras	31,1%	61,7%	7,2%	0%	0%
Suministro de electricidad y gas	10,5%	26,4%	40,0%	23,2%	0%
Servicio de transporte	10,3%	17,5%	42,3%	28,5%	1,4%
Información y comunicación	10,9%	23,6%	29,2%	35,0%	1,3%
Actividades financieras y de seguros	13,4%	32,1%	38,2%	16,3%	0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	31,5%	41,8%	21,9%	4,5%	0,3%
Administración pública y defensa, planes de seguro social	23,9%	28,9%	33,2%	12,6%	1,4%
Enseñanza/Educación	16,2%	15,4%	55,5%	12,3%	0,6%
Servicios sociales y de salud	23,8%	21,4%	42,1%	11,9%	0,9%
Artes, entretenimiento y recreación	20,8%	47,9%	27,9%	3,4%	0%
Otras actividades de servicios (gremiales, etc.)	31,4%	20,7%	42,7%	1,5%	3,8%
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	10,9%	57,7%	20,3%	11,1%	0%
Otros	25,6%	20,0%	38,0%	13,2%	3,2%
Sin Dato	10,5%	30,1%	25,6%	33,3%	0,5%
Total	20,6%	27,7%	38,5%	12,0%	1,2%

Base: 5141 casos que declararon no auto percibirse como varones (653.489 expandidos).

4.5.2 Influencia de condición de género en ascensos

Al analizar la percepción de la influencia del género en los ascensos laborales, un poco más del 30% de las mujeres y otros géneros no masculinos expresaron que influye negativamente, mientras que solo un 12,2% dijo que influye positivamente.

Nuevamente, al ampliar la base de respuestas obtenidas a la totalidad de la base,

vuelve a constatarse que para las personas autopercibidas como varones su género influye negativamente en muy poca medida a la hora de conseguir ascensos en el trabajo.

Mientras que solo para un 4,6% de los autopercebidos varones su género influye negativamente a la hora de conseguir ascensos, para las mujeres esa cifra llega a un 30%, mientras que para géneros no binarios la cifra alcanza el 62,7%, es decir, más del doble.

TABLA N°73 INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN ASCENSOS SEGÚN GÉNERO

INFLUENCIA DEL GÉNERO EN ASCENSOS	GÉNERO			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
Sí, positivamente	12,3%	12,5%	7,1%	12,3%
Sí, negativamente	30,0%	4,6%	62,7%	20,1%
No	45,5%	71,6%	20,6%	55,7%
No sabe	11,5%	10,1%	8,7%	10,9%
Prefiere no responder	0,8%	1,1%	1,0%	0,9%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°74 INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN ASCENSOS SEGÚN EDAD

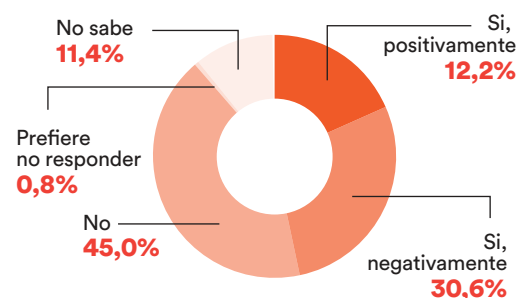
INFLUENCIA DEL GÉNERO EN ASCENSOS	EDAD (INTERVALO) DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS				TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	31 A 40 AÑOS	41 A 50 AÑOS	51 Y MÁS AÑOS	
Sí, positivamente	7,1%	10,6%	11,3%	18,0%	12,2%
Sí, negativamente	34,2%	38,4%	29,1%	21,3%	30,6%
No	40,4%	40,8%	45,2%	52,3%	45,0%
No sabe	18,0%	8,7%	13,8%	8,0%	11,4%
Prefiere no responder	0,4%	1,5%	0,5%	0,4%	0,8%

Base: 5141 casos que declararon no auto percibirse como varones (653.489 expandidos).

La percepción de una influencia negativa en los ascensos en relación al género no masculino se profundiza en los segmentos más instruidos, alcanzando el 38,3% como muestra la tabla siguiente.

Al abordar esta problemática desde una perspectiva sectorial, puede apreciarse que la percepción negativa de la influencia del género en la consecución de ascensos se da en mayor proporción en los sectores de trabajo doméstico (57,2%), actividades extractivas (61,7%) y transporte (44,9%), tal como se muestra en las siguientes dos tablas.

Gráfico N° 22. ¿Usted cree que su condición de género influye en la posibilidad de ascensos?



Base: 5141 casos que declararon no auto percibirse como varones (653.489 expandidos).

**TABLA N°75 INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO
EN ASCENSOS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO**

INFLUENCIA DEL GÉNERO EN ASCENSOS	NIVEL EDUCATIVO (3 NIVELES)				TOTAL
	HASTA SECUNDARIO/ EGB COMPLETO	HASTA Terciario COMPLETO	HASTA UNIVERSITARIO/ POSGRADO COMPLETO	SIN DATO	
Sí, positivamente	12,5%	10,7%	13,1%	5,6%	12,2%
Sí, negativamente	26,0%	26,6%	38,3%	16,8%	30,6%
No	49,1%	50,1%	37,1%	28,8%	45,0%
No sabe	11,7%	11,3%	11,0%	47,8%	11,4%
Prefiere no responder	0,7%	1,2%	0,5%	1,0%	0,8%

Base: 5141 casos que declararon no auto percibirse como varones (653.489 expandidos).

**TABLA N°76 INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO
EN ASCENSOS RECIBIDO SEGÚN SECTOR**

INFLUENCIA DEL GÉNERO EN ASCENSOS	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA					TOTAL
	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	SIN ESPECIFICAR	SIN DATO	
Sí, positivamente	32,9%	3,6%	11,8%	15,0%	2,6%	12,2%
Sí, negativamente	37,6%	34,3%	31,3%	17,3%	29,6%	30,6%
No	27,6%	32,7%	45,1%	52,0%	33,5%	45,0%
No sabe	1,7%	28,7%	11,2%	14,2%	33,8%	11,4%
Prefiere no responder	0,3%	0,7%	0,7%	1,6%	0,5%	0,8%

Base: 5141 casos que declararon no auto percibirse como varones (653.489 expandidos).

TABLA N°77 INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN ASCENSOS SEGÚN SECTOR (AMPLIADO)

SECTOR (AMPLIADO)	INFLUENCIA DEL GÉNERO EN ASCENSOS				
	SI, POSITIVAMENTE	SI, NEGATIVAMENTE	NO	NO SABE	PREFIERE NO RESPONDER
Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos	35,2%	11,0%	49,7%	3,5%	0,5%
Explotación de minas y canteras	30,8%	61,7%	7,5%	0%	0%
Suministro de electricidad y gas	5,0%	32,6%	46,4%	15,9%	
Servicio de transporte	29,3%	44,9%	20,0%	5,3%	0,7%
Información y comunicación	8,2%	29,2%	39,7%	21,8%	1,2%
Actividades financieras y de seguros	14,8%	37,9%	29,5%	16,3%	1,4%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	5,2%	39,9%	48,5%	5,9%	0,5%
Administración pública y defensa, planes de seguro social	11,7%	31,5%	43,1%	12,3%	1,3%
Enseñanza/Educación	7,9%	20,4%	61,6%	9,7%	0,3%
Servicios sociales y de salud	11,8%	25,0%	52,1%	10,4%	0,6%
Artes, entretenimiento y recreación	20,3%	36,4%	27,0%	16,3%	,0%
Otras actividades de servicios (gremiales, etc.)	18,9%	26,9%	45,1%	9,0%	0,2%
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	9,9%	57,2%	20,4%	12,0%	0,5%
Otros	18,3%	19,7%	47,4%	13,2%	1,4%
Sin Dato	2,6%	29,6%	33,5%	33,8%	0,5%
Total	2,6%	29,6%	33,5%	33,8%	0,5%

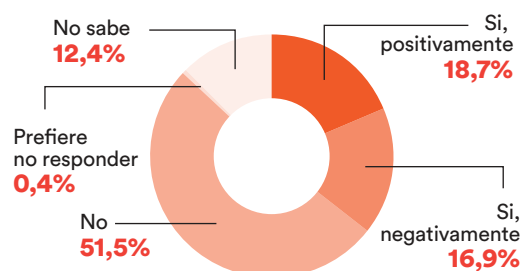
Base: 5141 casos que declararon no auto percibirse como varones (653.489 expandidos).

4.5.3 Influencia de la condición de género en el tipo de trabajo que realiza

Un 16,9% de quienes no declararon identificarse con el género masculino indicó que su género influye negativamente en el tipo de trabajo que realiza, mientras que una proporción similar (18,7%) dijo que influye positivamente.

Al igual que en las demás variables vinculadas evaluadas anteriormente, quienes declararon percibirse dentro del género masculino, consideran que su condición de género influye negativamente en una proporción muchísimo

Gráfico N° 23. ¿Usted cree que su condición de género influye en el tipo de trabajo que realiza?



Base: 5141 casos que declararon no auto percibirse como varones (653.489 expandidos).

TABLA N°78 INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN EL TIPO DE TRABAJO RECIBIDO SEGÚN GÉNERO

INFLUENCIA DEL GÉNERO EN EL TIPO DE TRABAJO RECIBIDO	GÉNERO			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
Sí, positivamente	18,6%	15,8%	24,0%	17,6%
Sí, negativamente	16,5%	3,6%	42,8%	11,6%
No	52,0%	74,7%	23,0%	60,8%
No sabe	12,5%	5,6%	9,2%	9,7%
Prefiere no responder	0,4%	0,3%	1,0%	0,4%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°79 INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN EL TIPO DE TRABAJO RECIBIDO SEGÚN EDAD

INFLUENCIA DEL GÉNERO EN EL TIPO DE TRABAJO RECIBIDO	EDAD (INTERVALO) DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS				TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	31 A 40 AÑOS	41 A 50 AÑOS	51 Y MÁS AÑOS	
Sí, positivamente	12,2%	21,0%	17,8%	20,3%	18,7%
Sí, negativamente	23,5%	23,5%	14,1%	9,8%	16,9%
No	46,5%	42,3%	55,7%	59,1%	51,5%
No sabe	17,5%	12,9%	11,6%	10,5%	12,4%
Prefiere no responder	0,4%	0,3%	0,7%	0,3%	0,4%

Base: 5141 casos que declararon no auto percibirse como varones (653.489 expandidos).

menor en el trabajo que realizan (menos del 4%) que las mujeres (16,5%) u otros géneros (42,8%).

En cuanto a la relación entre el género y la influencia negativa en el tipo de trabajo, de acuerdo a la edad de quienes declararon no ser masculinos, puede decirse que la proporción fue mayor entre los segmentos de 40 años o menos, en comparación a los otros y entre quienes declararon máximos niveles

educativos, como se muestra en las siguientes dos tablas.

En cuanto a los sectores económicos, donde esta percepción es más preponderante, se destacan el sector primario y el secundario. La actividad extractiva aparece como la actividad con mayor porcentaje de influencia negativa del género en relación con las tareas realizadas.

TABLA N°80 INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN EL TIPO DE TRABAJO RECIBIDO SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

INFLUENCIA DEL GÉNERO EN EL TIPO DE TRABAJO RECIBIDO	NIVEL EDUCATIVO (3 NIVELES)				TOTAL
	HASTA SECUNDARIO/ EGB COMPLETO	HASTA Terciario COMPLETO	HASTA UNIVERSITARIO/ POSGRADO COMPLETO	SIN DATO	
Sí, positivamente	16,1%	20,4%	20,4%	2,1%	18,7%
Sí, negativamente	14,9%	12,2%	22,6%	14,7%	16,9%
No	53,3%	57,7%	45,3%	29,8%	51,5%
No sabe	15,1%	9,7%	11,3%	47,8%	12,4%
Prefiere no responder	0,7%	0,1%	,4%0	5,6%	0,4%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

TABLA N°81 INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN EL TIPO DE TRABAJO RECIBIDO SEGÚN SECTOR

INFLUENCIA DEL GÉNERO EN EL TIPO DE TRABAJO RECIBIDO	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA					TOTAL
	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	SIN ESPECIFICAR	SIN DATO	
Sí, positivamente	32,6%	6,4%	18,5%	20,9%	10,5%	18,7%
Sí, negativamente	32,3%	27,2%	16,7%	13,5%	29,6%	16,9%
No	31,1%	38,6%	52,2%	50,6%	26,1%	51,5%
No sabe	3,8%	27,1%	12,4%	11,8%	33,3%	12,4%
Prefiere no responder	0,3%	0,7%	0,3%	3,2%	0,5%	0,4%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

Solo el 3,6% de las personas autopercebidas como varones consideran que su condición de género influye negativamente en el tipo de trabajo que realizan. Mientras que entre las personas autopercebidas mujeres el porcentaje crece al 16,5% y en otros géneros al 42,8%.

TABLA N°82 INFLUENCIA DE LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN EL TIPO DE TRABAJO RECIBIDO SEGÚN SECTOR (AMPLIADO)

SECTOR (AMPLIADO)	INFLUENCIA DEL GÉNERO EN EL TIPO DE TRABAJO RECIBIDO				
	SÍ, POSITIVAMENTE	SÍ, NEGATIVAMENTE	NO	NO SABE	PREFIERE NO RESPONDER
Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos	35,0%	7,0%	49,3%	7,9%	0,7%
Explotación de minas y canteras	30,3%	55,2%	14,5%	0%	0%
Suministro de electricidad y gas	4,2%	21,8%	53,1%	20,9%	
Servicio de transporte	31,3%	11,8%	51,0%	5,4%	0,6%
Información y comunicación	9,2%	14,2%	53,0%	22,8%	0,8%
Actividades financieras y de seguros	13,2%	26,1%	41,3%	19,5%	0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	34,9%	16,4%	45,3%	2,2%	1,2%
Administración pública y defensa, planes de seguro social	21,2%	14,3%	50,6%	13,6%	0,3%
Enseñanza/Educación	15,6%	11,4%	68,8%	4,0%	0,4%
Servicios sociales y de salud	25,7%	16,1%	47,8%	10,1%	0,2%
Artes, entretenimiento y recreación	16,0%	24,5%	38,9%	20,5%	0,0%
Otras actividades de servicios (gremiales, etc.)	25,5%	18,0%	55,1%	1,5%	0%
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	5,2%	29,1%	33,4%	32,2%	0%
Otros	19,9%	16,1%	50,1%	11,6%	2,4%
Sin Dato	10,5%	29,6%	26,1%	33,3%	0,5%
Total	18,7%	16,9%	51,5%	12,4%	0,4%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

4.5.4 Discriminación o peor trato por cursar un embarazo

Un 12, 1% de personas trabajadoras no identificadas con el género masculino declararon haber sufrido algún tipo de discriminación o peor trato laboral en el curso de un embarazo.

Esta proporción resultó ser levemente mayor entre las mujeres en comparación a otros géneros no binarios, y entre quienes tienen entre 31 y 50 años, como se muestra en las siguientes dos tablas.

El porcentaje de quienes dijeron haber sufrido peor trato o discriminación por cursar un embarazo aumenta a medida que aumenta el nivel de educación alcanzado, llegando al 20,8% como se observa en la tabla siguiente.

Dentro del sector primario se detectó una mayor proporción de discriminación laboral en el curso de embarazos, mientras que, en los sectores secundario y terciario, la cifra fue de alrededor de 10 puntos porcentuales más baja.

TABLA N°83 RECEPCIÓN DE PEOR TRATO LABORAL O DISCRIMINACIÓN POR CURSAR UN EMBARAZO SEGÚN GÉNERO

RECEPCIÓN DE PEOR TRATO LABORAL O DISCRIMINACIÓN POR CURSAR UN EMBARAZO	GÉNERO		TOTAL
	MUJER	OTRO	
Sí	12,3%	1,7%	12,1%
No	66,1%	20,9%	65,3%
Prefiere no responder	5,0%	4,1%	5,0%
No corresponde/ No soy persona gestante	16,6%	73,3%	17,6%
Prefiere no responder	0,4%	1,0%	0,4%

Base: 5141 casos que declararon no auto percibirse como varones (653.489 expandidos).

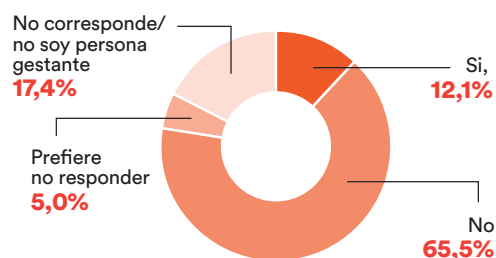
TABLA N°84 RECEPCIÓN DE PEOR TRATO LABORAL O DISCRIMINACIÓN POR CURSAR UN EMBARAZO SEGÚN EDAD

RECEPCIÓN DE PEOR TRATO LABORAL O DISCRIMINACIÓN POR CURSAR UN EMBARAZO	EDAD (INTERVALO) DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS				TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	31 A 40 AÑOS	41 A 50 AÑOS	51 Y MÁS AÑOS	
Sí	8,3%	14,6%	13,5%	8,6%	12,1%
No	61,5%	62,1%	65,8%	70,3%	65,3%
Prefiere no responder	5,1%	6,0%	5,7%	2,6%	5,0%
No corresponde/ No soy persona gestante	25,2%	17,3%	14,9%	18,5%	17,6%

Base: 5141 casos que declararon no auto percibirse como varones (653.489 expandidos).

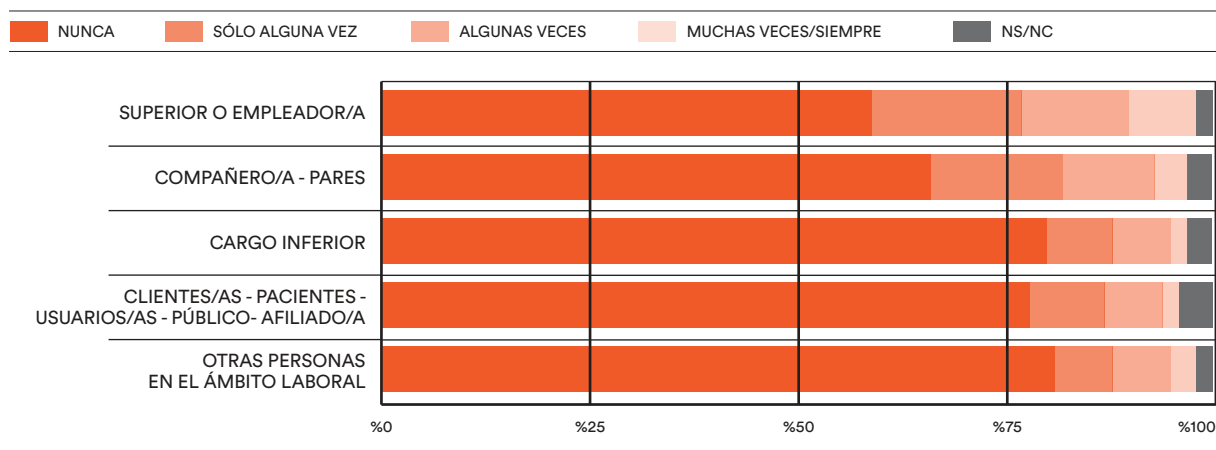
En la tabla que sigue, se observa que los rubros de «Artes y entretenimiento», «Explotación de canteras», y Actividades financieras» resultaron los que registraron mayores valores afirmativos en torno a la discriminación o peor trato laboral por cursar embarazos.

Gráfico N° 24. ¿Ha recibido un peor trato laboral o discriminación por cursar un embarazo?



Base: 5141 casos que declararon no auto percibirse como varones (653.489 expandidos).

Gráfico 25. En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha padecido alguna de las situaciones que mencionamos relacionadas con su género por parte de...



4.5.5 Frecuencia y jerarquía de quien ejerce violencia en el trabajo por condición de género

Las personas autopercebidas como de género no masculino –mujeres y otros géneros–, manifestaron haber sufrido alguna violencia, acoso o discriminación laboral vinculadas a su condición de género en los últimos dos años en un 38,7%.

En el siguiente gráfico se observa que la persona perpetradora de la violencia, con mayor frecuencia resultó ser alguien con cargo superior a la víctima, seguido por pares, compañeros o compañeras.

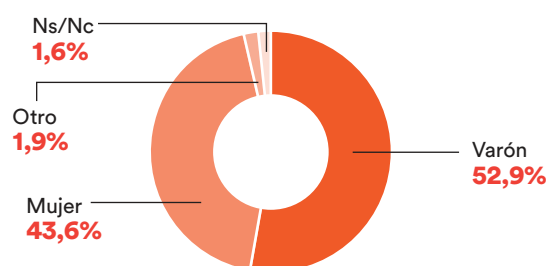
De esta forma, la violencia de género en el ámbito laboral se ejerce mayormente desde posiciones de jerarquía, lo que evidencia las asimetrías de poder.

A continuación, analizaremos el género de la persona con cargo superior, tanto para el total de la muestra como para las personas no identificadas con el género masculino y que hayan sido víctimas de este tipo de violencias en el trabajo.

4.5.6 Género de la persona que ocupa el cargo superior jerárquico

Al consultar por el género de la persona que ocupa el cargo superior jerárquico al total de la muestra, se desprende que existe un pre-

Gráfico N° 26. ¿Su superior jerárquico (Jefe/a) es...



Base: 5141 casos que declararon no auto percibirse como varones (653.489 expandidos).

dominio de varones (52,9%) por sobre mujeres (43,6%) y otros (1,9%), mientras que un 1,6% no respondió a esta pregunta.

Al cruzar la variable del género de la persona que ocupa el cargo superior jerárquico con el género de la persona entrevistada, se observó que entre las mujeres el porcentaje de personal jerárquico femenino y masculino resultó similar, mientras que para los varones el personal superior resultó ser en su mayoría del mismo género (60,2%). Es decir que los varones tienen en un 60% aproximadamente jefes del mismo género, como se muestra en la siguiente tabla.

Sin embargo, esta relación cambia al considerar las franjas etarias: en el segmento más joven de hasta 30 años se observó una proporción mayor de jefas mujeres (52,4%)

TABLA N°88 GÉNERO DE SUPERIOR JERÁRQUICO SEGÚN GÉNERO DE LA PERSONA ENCUESTADA

GÉNERO DE SUPERIOR JERÁRQUICO	GÉNERO			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
Mujer	48,5%	37,0%	25,1%	43,6%
Varón	47,7%	60,2%	68,9%	52,9%
Otro	1,9%	1,8%	1,6%	1,9%
Ns/Nc	1,9%	1,0%	4,4%	1,6%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°89 GÉNERO DE LA O ÉL SUPERIOR JERÁRQUICO SEGÚN EDAD

GÉNERO DE SUPERIOR JERÁRQUICO	EDAD (INTERVALO) DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS				TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	31 A 40 AÑOS	41 A 50 AÑOS	51 Y MÁS AÑOS	
Mujer	52,4%	44,6%	42,6%	39,9%	43,6%
Varón	46,1%	52,8%	52,6%	56,7%	52,9%
Otro	1,2%	2,0%	2,0%	1,9%	1,9%
Ns/Nc	0,3%	0,6%	2,9%	1,5%	1,6%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°90 GÉNERO DE SUPERIOR JERÁRQUICO SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

GÉNERO DE SUPERIOR JERÁRQUICO	NIVEL EDUCATIVO (3 NIVELES)				TOTAL
	HASTA SECUNDARIO/ EGB COMPLETO	HASTA TERCARIO COMPLETO	HASTA UNIVERSITARIO/ POSGRADO COMPLETO	SIN DATO	
Mujer	43,0%	46,5%	42,0%	46,8%	43,6%
Varón	53,9%	49,8%	54,6%	18,9%	52,9%
Otro	1,1%	2,0%	2,6%	4,6%	1,9%
Ns/Nc	2,0%	1,7%	,9%	29,7%	1,6%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

TABLA N°91 GÉNERO DE SUPERIOR JERÁRQUICO SEGÚN SECTOR

GÉNERO DE SUPERIOR JERÁRQUICO	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA					TOTAL
	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	SIN ESPECIFICAR	SIN DATO	
Mujer	6,4%	2,9%	46,7%	32,1%	26,9%	43,6%
Varón	85,2%	90,8%	50,2%	62,9%	40,4%	52,9%
Otro	8,0%	0,1%	1,7%	2,6%	0%	1,9%
Ns/Nc	0,5%	6,2%	1,3%	2,3%	32,7%	1,6%

Base: 8.011 casos (1.094.436 expandidos).

En los sectores primario y secundario de la economía se observa un notable predominio de varones ocupando cargos jerárquicos superiores.

Los sectores de la economía con mayor proporción de jefas mujeres son el educativo y servicio doméstico. En el resto de los sectores analizados el porcentaje de jefas mujeres está siempre por debajo del 50%.

en comparación a los jefes hombres (46,1%). En cuanto al cruce por nivel educativo no se apreciaron diferencias destacables, siendo en todos los niveles el superior varón el que cosecha las mayores proporciones.

Al tomar en consideración los sectores de la economía, se observa un notable predominio de los jefes varones en los sectores primario y secundario, mientras el sector terciario resultó mucho más equilibrado.

En este sentido, los sectores económicos que mostraron una proporción mayor de jefas mujeres se hallaron en el sector de la educación (67,2%) y en el servicio doméstico (66%), dando como resultado que en el resto de los sectores analizados el porcentaje de jefas mujeres no alcanza el 50%. Esta disparidad se acentúa, con matices, en el resto de los sectores, como se muestra en la tabla que se expone a continuación.

TABLA N°92 GÉNERO DE SUPERIOR JERÁRQUICO SEGÚN SECTOR (AMPLIADO)

SECTOR (AMPLIADO)	GÉNERO DE SUPERIOR JERÁRQUICO			
	MUJER	VARÓN	OTRO	NS/NC
Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos	7,7%	77,4%	14,3%	0,6%
Explotación de minas y canteras	4,7%	94,9%	0%	0,4%
Suministro de electricidad y gas	17,2%	77,4%	0%	5,3%
Servicio de transporte	24,1%	71,9%	2,7%	1,3%
Información y comunicación	12,4%	85,0%	1,8%	,8%
Actividades financieras y de seguros	31,4%	67,1%	0,1%	1,4%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	25,8%	72,6%	1,0%	0,7%
Administración pública y defensa, planes de seguro social	38,3%	57,8%	1,2%	2,6%
Enseñanza/Educación	67,2%	30,3%	2,0%	0,5%
Servicios sociales y de salud	46,4%	50,6%	1,1%	1,9%
Artes, entretenimiento y recreación	33,0%	64,7%	1,5%	0,8%
Otras actividades de servicios (gremiales, etc.)	31,5%	63,5%	5,0%	0%
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	66,0%	31,0%	1,5%	1,5%
Otros	26,8%	68,5%	1,8%	3,0%
Sin Dato	26,9%	40,4%	0%	32,7%
Total	43,6%	52,9%	1,9%	1,6%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

TABLA N°93 PERCEPCIÓN DE CAMBIOS RELATIVOS A LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL A PARTIR DEL INICIO DE LA PANDEMIA SEGÚN GÉNERO

PERCEPCIÓN DE CAMBIOS RELATIVOS A LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL CON EL INICIO DE LA PANDEMIA	GÉNERO			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
Disminuyeron	13,8%	13,5%	12,1%	13,7%
Aumentaron	17,1%	13,6%	28,3%	15,8%
Siguen igual, no hubo cambios	40,9%	35,8%	42,3%	38,9%
Han aparecido situaciones de violencia por primera vez	3,3%	3,4%	2,6%	3,3%
Nunca hubo situaciones de violencia ni antes ni después	23,6%	33,2%	14,0%	27,4%
Ns/Nc	1,3%	0,5%	0,7%	0,9%

Base: 7.861 casos que no contestaron “ns/nc” en P93 (1.073.677 expandidos).

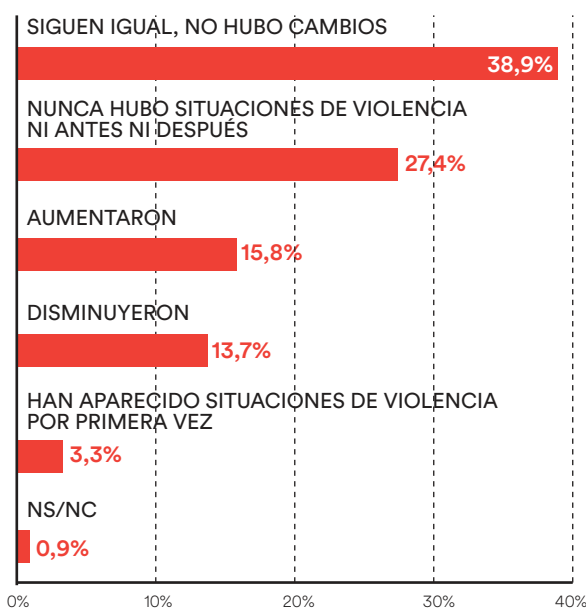
4.6. Impacto del COVID 19 en la violencia y acoso en el mundo del trabajo

En relación al aumento o aparición de situaciones de violencia laboral debido a la pandemia de COVID 19, un 15,8% de las personas encuestadas afirmó que las situaciones de violencia aumentaron a partir del inicio de la pandemia y un 3,3% declaró que aparecieron situaciones de violencia por primera vez.

Se considera que el porcentaje en torno a la disminución de las situaciones de violencia (13,7%) puede deberse al trabajo remoto o a no tener que concurrir presencialmente a trabajar. Resulta importante destacar, en este sentido, que en el contexto de teletrabajo estas situaciones pueden mutar en ciberacoso.

Como muestra la tabla siguiente, para el género autopercibido como masculino, los casos de violencia durante la pandemia aumentaron en menor proporción que para las mujeres y otros géneros.

Gráfico N° 27. Con respecto al inicio de la cuarentena en marzo de 2020 ¿Ha percibido que hubo cambios en su trabajo, con respecto a las situaciones de violencia laboral?



Base: 7.861 casos (1.073.677 expandidos).

TABLA N°94 PERCEPCIÓN DE CAMBIOS RELATIVOS A LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL A PARTIR DEL INICIO DE LA PANDEMIA SEGÚN EDAD

GÉNERO DE SUPERIOR JERÁRQUICO	EDAD (INTERVALO) DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS				TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	31 A 40 AÑOS	41 A 50 AÑOS	51 Y MÁS AÑOS	
Aumentaron	17,2%	18,8%	13,5%	14,7%	15,8%
Siguen igual, no hubo cambios	47,4%	39,4%	36,5%	37,4%	38,9%
Han aparecido situaciones de violencia por primera vez	2,7%	2,0%	3,8%	4,5%	3,3%
Nunca hubo situaciones de violencia ni antes ni después	24,3%	25,8%	29,5%	27,7%	27,4%
Ns/Nc	2,7%	1,4%	0,3%	0,5%	0,9%
Ns/Nc	0,3%	0,6%	2,9%	1,5%	1,6%

Base: 7.861 casos que no contestaron “ns/nc” en P93 (1.073.677 expandidos).

TABLA N°95 PERCEPCIÓN DE CAMBIOS RELATIVOS A LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL A PARTIR DEL INICIO DE LA PANDEMIA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

PERCEPCIÓN DE CAMBIOS RELATIVOS A LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL A PARTIR DEL INICIO DE LA PANDEMIA	NIVEL EDUCATIVO (3 NIVELES)				TOTAL
	HASTA SECUNDARIO/ EGB COMPLETO	HASTA TERCARIO COMPLETO	HASTA UNIVERSITARIO/ POSGRADO COMPLETO	SIN DATO	
Disminuyeron	12,5%	16,6%	12,8%		13,7%
Aumentaron	12,4%	14,0%	20,8%	2,6%	15,8%
Siguen igual, no hubo cambios	41,0%	37,9%	37,2%	61,2%	38,9%
Han aparecido situaciones de violencia por primera vez	2,6%	3,8%	3,7%	0%	3,3%
Nunca hubo situaciones de violencia ni antes ni después	30,3%	27,2%	24,4%	35,3%	27,4%
Ns/Nc	1,2%	0,4%	1,1%	1,0%	0,9%

Base: 7.861 casos que no contestaron “ns/nc” en P93 (1.073.677 expandidos).

TABLA N°96 PERCEPCIÓN DE CAMBIOS RELATIVOS A LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL A PARTIR DEL INICIO DE LA PANDEMIA SEGÚN SECTOR

PERCEPCIÓN DE CAMBIOS RELATIVOS A LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL A PARTIR DEL INICIO DE LA PANDEMIA	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA					TOTAL
	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	SIN ESPECIFICAR	SIN DATO	
Disminuyeron	23,4%	4,5%	13,3%	18,3%	7,4%	13,7%
Aumentaron	17,7%	33,6%	15,6%	13,1%	27,8%	15,8%
Siguen igual, no hubo cambios	40,0%	44,4%	39,2%	32,8%	47,5%	38,9%
Han aparecido situaciones de violencia por primera vez	1,0%	8,1%	3,5%	0,3%	0%	3,3%
Nunca hubo situaciones de violencia ni antes ni después	17,8%	8,5%	27,4%	35,3%	16,6%	27,4%
Ns/Nc	0,1%	0,8%	1,0%	0,2%	0,7%	0,9%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

Por otro lado, los mayores de 31 años aseguraron en mayor proporción que las situaciones de violencia durante la pandemia disminuyeron.

En cuanto al nivel educativo y el aumento de situaciones de violencia al inicio de la pandemia, puede decirse que alrededor de un 20% entre quienes tienen estudios universitarios manifestó que aumentaron, siendo este el valor más alto de estos estratos.

Tomando en cuenta al sector económico, se observa que el sector secundario manifestó en mayor proporción que las situaciones de violencia aumentaron durante la pandemia.

Entre los sectores específicos que dijeron en mayor proporción que las situaciones de violencia aumentaron con la pandemia, se encuentran el sector financiero y el extractivo. Estos resultados coinciden con estudios previos que dan cuenta del impacto de la pandemia en la labor de empleados y empleadas afiliadas a sindicatos (López Fiorito & Chuchco, 2021).

El sector económico secundario fue el que manifestó en mayor proporción un aumento de las situaciones de violencia durante la pandemia.

TABLA N°97 PERCEPCIÓN DE CAMBIOS RELATIVOS A LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL A PARTIR DEL INICIO DE LA PANDEMIA SEGÚN SECTOR (AMPLIADO)

SECTOR (AMPLIADO)	PERCEPCIÓN DE CAMBIOS RELATIVOS A LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL A PARTIR DEL INICIO DE LA PANDEMIA					
	DISMINUYERON	AUMENTARON	SIGUEN IGUAL, NO HUBO CAMBIOS	HAN APARECIDO SITUACIONES DE VIOLENCIA POR PRIMERA VEZ	NUNCA HUBO SITUACIONES DE VIOLENCIA NI ANTES NI DESPUÉS	NS/NC
Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos	22,4%	2,9%	49,9%	1,1%	23,6%	0,1%
Explotación de minas y canteras	24,8%	36,5%	27,5%	0,9%	10,4%	0%
Suministro de electricidad y gas	14,7%	19,2%	30,8%	4,0%	28,7%	2,5%
Servicio de transporte	10,4%	4,6%	29,4%	,8%	54,0%	0,8%
Información y comunicación	12,1%	5,9%	42,7%	3,6%	35,4%	0,3%
Actividades financieras y de seguros	7,3%	30,7%	34,7%	5,0%	21,2%	1,1%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	19,8%	10,6%	45,6%	6,2%	17,7%	0,1%
Administración pública y defensa, planes de seguro social	11,7%	20,5%	38,6%	4,4%	22,4%	2,4%
Enseñanza/Educación	16,5%	12,2%	33,7%	2,3%	34,5%	0,9%
Servicios sociales y de salud	13,7%	24,0%	36,9%	4,9%	20,0%	0,5%
Artes, entretenimiento y recreación	25,0%	12,0%	29,1%	6,5%	27,4%	0%
Otras actividades de servicios (gremiales, etc.)	9,2%	10,9%	40,5%	0,4%	38,6%	0,4%
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	8,6%	5,0%	65,9%	4,5%	16,1%	0%
Otros	15,3%	20,3%	35,4%	1,9%	26,8%	0,3%
Sin Dato	7,4%	27,8%	47,5%		16,6%	0,7%
Total	13,7%	15,8%	38,9%	3,3%	27,4%	0,9%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

4.6.1 Tipo de violencia que aumentó o apareció con la pandemia

En cuanto a los tipos de violencia que aumentaron o surgieron en mayor medida tras la pandemia se destacan la violencia psicológica con un 84,3% y la discriminación con un 27,6%.

Como se observa en las tablas siguientes, las situaciones de violencia psicológica o

moral y física fueron superiores entre los y las jóvenes y entre los varones y otros.

El tipo de violencia psicológica o moral registró valores muy altos en todos los niveles educativos y en todos los sectores económicos, fundamentalmente en el sector secundario, como se observa en las siguientes tres tablas.

TABLA N°98 TIPO DE VIOLENCIA QUE AUMENTÓ O APARECIÓ CON EL INICIO DE LA PANDEMIA SEGÚN GÉNERO

TIPO DE VIOLENCIA QUE AUMENTÓ O APARECIÓ	GÉNERO			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
Física	2,8%	19,1%	68,0%	9,7%
Psicológica/moral	80,6%	90,2%	94,9%	84,3%
Acoso sexual	4,6%	6,8%	68,0%	6,5%
Discriminación	27,4%	25,7%	76,6%	27,6%
Otro	19,2%	9,8%	12,9%	15,7%
Sin especificar	1,8%	,1%	0,0%	1,1%

Base: Respuesta múltiple 1.346 casos que dijeron que la violencia aumentó/ apareció (203.401 expandidos)

TABLA N°99 TIPO DE VIOLENCIA QUE AUMENTÓ O APARECIÓ CON EL INICIO DE LA PANDEMIA SEGÚN EDAD

TIPO DE VIOLENCIA QUE AUMENTÓ O APARECIÓ	EDAD (INTERVALO) DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS				TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	31 A 40 AÑOS	41 A 50 AÑOS	51 Y MÁS AÑOS	
Física	21,0%	4,5%	3,7%	18,5%	9,7%
Psicológica/moral	88,3%	80,7%	84,9%	86,2%	84,3%
Acoso sexual	21,0%	7,2%	3,7%	2,0%	6,5%
Discriminación	34,3%	24,8%	28,0%	27,6%	27,6%
Otro	15,7%	15,9%	16,2%	14,8%	15,7%
Sin especificar	4,0%	1,5%	0,1%	0,5%	1,1%

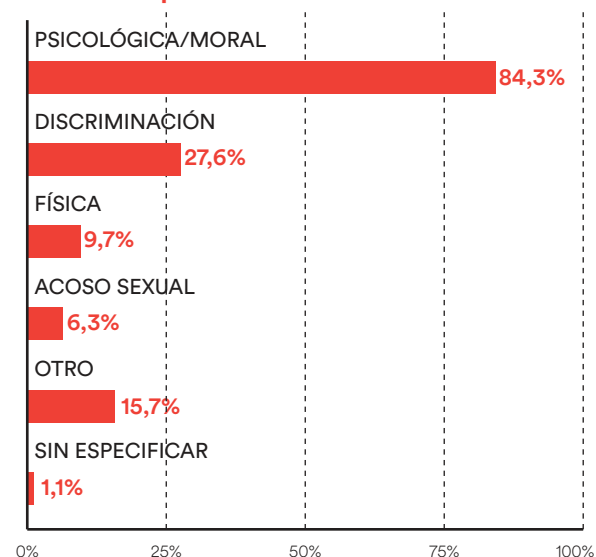
Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

TABLA N°100 TIPO DE VIOLENCIA QUE AUMENTÓ O APARECIÓ CON EL INICIO DE LA PANDEMIA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

TIPO DE VIOLENCIA QUE AUMENTÓ O APARECIÓ	NIVEL EDUCATIVO (3 NIVELES)				TOTAL
	HASTA SECUNDARIO/ EGB COMPLETO	HASTA TERCARIO COMPLETO	HASTA UNIVERSITARIO/ POSGRADO COMPLETO	SIN DATO	
Física	9,5%	1,0%	14,6%	0%	9,7%
Psicológica/moral	83,1%	83,5%	85,4%	100,0%	84,3%
Acoso sexual	5,7%	1,9%	9,5%	0%	6,5%
Discriminación	34,8%	26,2%	23,8%	100,0%	27,6%
Otro	6,4%	22,9%	17,7%	0,0%	15,7%
Sin especificar	1,1%	0,7%	1,4%	0,0%	1,1%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

Gráfico N° 28. ¿Qué tipo de violencia aumentó o apareció?



Base: Respuesta múltiple 1.346 casos que dijeron que la violencia aumentó/ apareció (203.401 expandidos)

El tipo de violencia que más aumentó o comenzó tras la pandemia fue el de tipo psicológica con un 84,3% y por discriminación con un 27,6%.

Cabe mencionar que la violencia psicológica es señalada como el tipo más frecuente de violencia laboral por parte de la OAVL. De hecho, en su informe del primer trimestre del

2019, la ubica en torno al 86% para mujeres y 91% para varones, de modo que los datos vertidos en este informe concuerdan con los estudios publicados (OAVL, 2019, pp. 6-7).

TABLA N°101 TIPO DE VIOLENCIA QUE AUMENTÓ O APARECIÓ CON EL INICIO DE LA PANDEMIA SEGÚN SECTOR

TIPO DE VIOLENCIA QUE AUMENTÓ O APARECIÓ	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA					TOTAL
	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	SIN ESPECIFICAR	SIN DATO	
Física	0,0%	46,5%	8,5%	0,4%	0,0%	9,7%
Psicológica/moral	88,7%	99,7%	83,7%	77,8%	95,0%	84,3%
Acoso sexual	0,7%	8,8%	6,8%	0,4%	0,0%	6,5%
Discriminación	23,5%	72,9%	25,7%	20,6%	0,0%	27,6%
Otro	11,0%	0,8%	15,2%	40,9%	0,0%	15,7%
Sin especificar	0,0%	0,1%	1,1%	2,2%	5,0%	1,1%

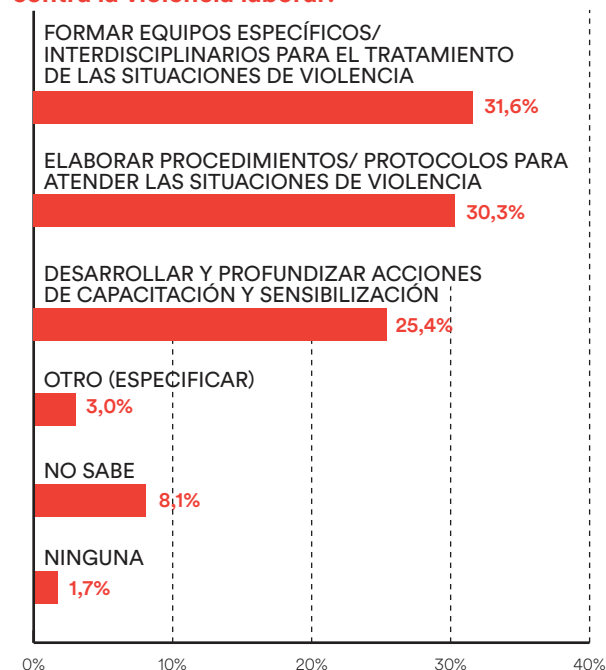
Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

4.7. Rol de los sindicatos

En relación a qué acciones prioritarias deberían impulsar las organizaciones sindicales con respecto a las situaciones de violencia laboral, las personas encuestadas que respondieron sobre denuncias de situaciones de violencia consideraron que los sindicatos deberían formar equipos específicos e interdisciplinarios para el tratamiento del tema en un 31,6%, que deberían elaborar procedimientos y protocolos para atender las situaciones de violencia en un 30,3%, y que también deberían desarrollar y profundizar acciones de capacitación y sensibilización en un 25,4%.

Si analizamos por género autopercibido cuáles son las acciones que deberían asumir los sindicatos de manera prioritaria, encontramos que entre las mujeres y las personas que se autoperciben como género no binario, se considera mayoritariamente que se debería formar equipos específicos e interdisciplinarios para el tratamiento del tema. Los varones por su parte consideran que los sindicatos deberían de manera mayoritaria elaborar procedimientos y protocolos para atender a las situaciones de violencia.

Gráfico N° 29. ¿Cuál de estas acciones cree Ud. que debería priorizar el sindicato contra la violencia laboral?



Base: 7.861 casos que no contestaron "ns/nc" en P93 (1.073.677 expandidos).

TABLA N°102 TIPO DE VIOLENCIA QUE AUMENTÓ O APARECIÓ CON EL INICIO DE LA PANDEMIA SEGÚN SECTOR (AMPLIADO)

SECTOR (AMPLIADO)	TIPO DE VIOLENCIA QUE AUMENTÓ O APARECIÓ					
	FÍSICA	PSICOLÓGICA/ MORAL	ACOSO SEXUAL	DISCRIMI- NACIÓN	OTRO	SIN ESPECIFICAR
Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos	0,0%	91,3%	6,3%	21,6%	5,9%	0,0%
Explotación de minas y canteras	0,0%	88,3%	0,0%	23,8%	11,7%	0,0%
Suministro de electricidad y gas	1,3%	100,0%	0,0%	26,8%	0,0%	0,0%
Servicio de transporte	4,1%	82,9%	5,6%	22,2%	11,3%	4,2%
Información y comunicación	5,2%	73,6%	5,2%	35,8%	9,2%	0,0%
Actividades financieras y de seguros	0,0%	35,7%	0,0%	7,6%	48,2%	8,6%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0,1%	98,5%	0,0%	24,4%	23,8%	0,0%
Administración pública y defensa, planes de seguro social	9,0%	88,6%	11,7%	30,5%	11,8%	0,1%
Enseñanza/Educación	1,3%	87,4%	,6%	11,7%	18,2%	1,2%
Servicios sociales y de salud	13,9%	97,8%	,9%	27,0%	11,5%	,0%
Artes, entretenimiento y recreación	46,8%	98,8%	46,8%	48,4%	1,2%	0,0%
Otras actividades de servicios (gremiales, etc.)	0,6%	93,3%	19,4%	29,2%	19,9%	0,0%
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	5,3%	31,7%	10,6%	78,9%	0,0%	5,3%
Otros	24,3%	83,7%	3,6%	36,2%	17,6%	0,9%
Sin Dato	0,0%	95,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

El tipo de violencia psicológica registró valores muy altos en todos los niveles educativos y en todos los sectores económicos, fundamentalmente en el sector secundario de la economía.

TABLA N°103 ACCIONES PRIORITARIAS POR PARTE DE SINDICATOS SEGÚN GÉNERO

ACCIONES PRIORITARIA POR PARTE DEL SINDICATO	GÉNERO			TOTAL
	MUJER	VARON	OTRO	
Elaborar procedimientos o protocolos para atender las situaciones de violencia	25,9%	36,9%	16,0%	30,3%
Desarrollar y profundizar acciones de capacitación y sensibilización	24,3%	26,7%	34,5%	25,4%
Formar equipos específicos y/o interdisciplinarios para el tratamiento de las situaciones de violencia	36,4%	24,4%	37,2%	31,6%
Otro	3,0%	2,8%	9,9%	3,0%
No sabe	9,0%	7,0%	1,7%	8,1%
Ninguna	1,3%	2,2%	0,7%	1,7%

Base: 7.861 casos que no contestaron “ns/nc” en P93 (1.073.677 expandidos).

TABLA N°104 ACCIONES PRIORITARIAS POR PARTE DE SINDICATOS SEGÚN EDAD

ACCIONES PRIORITARIA POR PARTE DEL SINDICATO	EDAD (INTERVALO) DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS				TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	31 A 40 AÑOS	41 A 50 AÑOS	51 Y MÁS AÑOS	
Elaborar procedimientos o protocolos para atender las situaciones de violencia	31,2%	29,8%	30,8%	29,7%	30,3%
Desarrollar y profundizar acciones de capacitación y sensibilización	25,3%	25,6%	25,2%	25,3%	25,4%
Formar equipos específicos y/o interdisciplinarios para el tratamiento de las situaciones de violencia	29,7%	29,7%	31,7%	34,7%	31,6%
Otro	1,1%	4,2%	1,9%	4,0%	3,0%
No sabe	9,4%	7,7%	9,9%	5,6%	8,1%
Ninguna	3,4%	3,1%	0,5%	0,7%	1,7%

Base: 7.861 casos que no contestaron “ns/nc” en P93 (1.073.677 expandidos).

Como se muestra en las siguientes dos tablas, no se aprecian diferencias destacables en los segmentos etarios, ni el nivel educativo de las personas encuestadas.

Se observan diferencias en cuanto a las acciones prioritarias que deberían asumir las or-

ganizaciones sindicales si se tienen en cuenta los sectores de la economía, ya que el sector secundario mencionó en mayor porcentaje la elaboración de procedimientos y protocolos (68,9%) que el resto de los sectores, tal como puede corroborarse en las tablas siguientes.

TABLA N°105 ACCIONES PRIORITARIAS POR PARTE DE SINDICATOS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

ACCIONES PRIORITARIA POR PARTE DEL SINDICATO	NIVEL EDUCATIVO (3 NIVELES)				TOTAL
	HASTA SECUNDARIO/ EGB COMPLETO	HASTA Terciario COMPLETO	HASTA UNIVERSITARIO/ POSGRADO COMPLETO	SIN DATO	
Elaborar procedimientos o protocolos para atender las situaciones de violencia	33,0%	34,0%	24,5%	47,2%	30,3%
Desarrollar y profundizar acciones de capacitación y sensibilización	21,7%	25,6%	29,0%	14,9%	25,4%
Formar equipos específicos y/o interdisciplinarios para el tratamiento de las situaciones de violencia	29,6%	31,0%	34,1%	33,6%	31,6%
Otro	1,5%	2,5%	5,0%	0%	3,0%
No sabe	11,3%	5,6%	6,7%	4,3%	8,1%
Ninguna	2,8%	1,4%	0,6%	0%	1,7%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

TABLA N°106 ACCIONES PRIORITARIAS POR PARTE DE SINDICATOS SEGÚN SECTOR

ACCIONES PRIORITARIA POR PARTE DEL SINDICATO	SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA					TOTAL
	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	SIN ESPECIFICAR	SIN DATO	
Elaborar procedimientos o protocolos para atender las situaciones de violencia	30,2%	68,5%	29,5%	28,2%	31,5%	30,3%
Desarrollar y profundizar acciones de capacitación y sensibilización	11,5%	3,8%	26,8%	19,2%	12,4%	25,4%
Formar equipos específicos y/o interdisciplinarios para el tratamiento de las situaciones de violencia	51,3%	14,8%	31,4%	33,6%	11,7%	31,6%
Otro	2,1%	,6%	2,9%	5,1%	0%	3,0%
No sabe	4,6%	12,2%	7,9%	10,5%	6,0%	8,1%
Ninguna	0,2%	0,2%	1,5%	3,4%	38,4%	1,7%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

TABLA N°107 ACCIONES PRIORITARIAS POR PARTE DE SINDICATOS SEGÚN SECTOR (AMPLIADO)

SECTOR (AMPLIADO)	ACCIONES PRIORITARIA POR PARTE DEL SINDICATO					
	ELABORAR PROCEDIMIENTOS O PROTOCOLOS PARA ATENDER LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA	DESARROLLAR Y PROFUNDIZAR ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	FORMAR EQUIPOS ESPECÍFICOS Y/O INTERDISCIPLINARIOS PARA EL TRATAMIENTO DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA	OTRO	NO SABE	NINGUNA
Agricultura, ganadería, caza y servicios conexos	12,3%	9,9%	74,5%	0,6%	2,3%	0,3%
Explotación de minas y canteras	52,7%	13,6%	22,2%	4,0%	7,6%	0%
Suministro de electricidad y gas	29,4%	19,4%	40,9%	0%	8,2%	2,1%
Servicio de transporte	16,8%	36,9%	22,4%	1,6%	4,8%	17,5%
Información y comunicación	28,6%	28,6%	30,3%	2,0%	8,8%	1,7%
Actividades financieras y de seguros	23,6%	20,4%	40,6%	4,7%	8,4%	2,3%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	37,7%	21,4%	36,1%	3,0%	1,0%	0,8%
Administración pública y defensa, planes de seguro social	27,1%	28,4%	34,5%	1,7%	7,7%	0,5%
Enseñanza/Educación	30,9%	27,9%	29,1%	3,5%	8,0%	0,6%
Servicios sociales y de salud	28,0%	27,4%	33,8%	6,9%	2,2%	1,8%
Artes, entretenimiento y recreación	35,1%	27,3%	33,7%	1,1%	1,9%	0,8%
Otras actividades de servicios (gremiales, etc.)	35,8%	25,6%	33,9%	2,4%	2,0%	0,3%
Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico	32,0%	18,5%	20,5%	0%	25,5%	3,5%
Otros	35,3%	17,2%	29,8%	3,8%	11,5%	2,4%
Sin Dato	31,5%	12,4%	11,7%	0%	6,0%	38,4%
Total	30,3%	25,4%	31,6%	3,0%	8,1%	1,7%

Base: respuesta múltiple, personas que realizaron denuncias, 2.310 respuestas (331.972 expandidos).

5. Conclusiones

A continuación, se presentan las principales conclusiones a la luz de los resultados analizados. Las mismas recorren los tópicos analizados en el estudio: tipos de violencia más habituales, perfil de victimarios, victimarias y víctimas, cuestiones vinculadas al proceso de denuncia y al conocimiento de instrumentos para realizarlas, el impacto de la condición de género en situaciones de violencia laboral, el rol de los sindicatos y los cambios que pudo haber producido la pandemia por el COVID 19 en las situaciones de violencia laboral.

5.1. Prevalencia de la violencia laboral general

La prevalencia de la violencia se situó en torno a tres cada diez trabajadoras y trabajadores encuestados (que padecen violencia en el trabajo actual), dato que está en sintonía con los estudios cuantitativos recientes que abordan estos temas.

Sin embargo, al procesar todas las situaciones en detalle durante los últimos dos años, o al preguntar sobre situaciones en trabajos anteriores, esa cifra crece considerablemente (casi seis de cada diez trabajadores). En términos generales, los índices son altos, a pesar que muestren una continuidad con otros relevamientos realizados.

La percepción de haber sufrido violencia laboral, sea en el presente o en el pasado, es mayor en mujeres y géneros no binarios, y asciende en las personas de más de 30 años y entre quienes poseen niveles educativos mayores (terciario, universitario, postgrado completo). Asimismo, una mirada sectorial muestra que las personas trabajadoras de las actividades primarias y terciarias son las que experimentaron situaciones de violencia laboral en mayor medida, seguidas por las del sector secundario.

5.2. Tipos de violencias

Luego de la pregunta sobre violencia general, se realizaron diversas preguntas tendientes a

detectar situaciones específicas de violencia en el trabajo en los últimos dos años. Al procesar esas variables particulares y agruparlas según tipo se observó que el tipo de violencia que se presentó en mayor proporción fue la psicológica (78%), seguida de situaciones vinculadas a la discriminación (67%), y en menor medida a la violencia sexual (52%) y física (35%). Estos datos pueden compararse con los publicados por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, aunque en dicho caso se trata un registro de personas que acuden por haber sufrido alguna situación de violencia (no comparable con el universo analizado en esta encuesta): se observa que la violencia predominante es también la psicológica y en menor medida la sexual y física (OAVL, 2019, p. 6).

Al analizar la violencia psicológica por género se observa una considerable diferencia entre los géneros binarios y los no binarios (es decir, quienes no se perciben como mujer/varón); en efecto, entre estos últimos géneros, casi la totalidad de las personas (96,7%) fue objeto de algún tipo de violencia psicológica. Asimismo, este tipo de violencia aumenta en las personas que cuentan con un nivel educativo mayor (terciario y universitario/ posgrado completo). Con respecto a la actividad económica, se destacan los casos de violencia en el trabajo en el sector primario por sobre los demás.

La violencia psicológica está fuertemente impulsada por personas con cargos superiores o jerárquicos, pero no son menos importantes los compañeros y las compañeras y los clientes y las clientas, pacientes, usuarios y usuarias que ejercen algún tipo de violencia sobre trabajadores y trabajadoras. Estas últimas categorías obtienen un porcentaje considerable en el maltrato verbal.

En el caso de la discriminación, las mujeres y las personas de género no binario muestran ser los más vulnerables (72,5% y 92,4% respectivamente). Este tipo de violencia, similar a lo observado en la psicológica, tam-

bién aumenta a mayor nivel educativo. Los sectores primario y secundario son los que más la mencionan. No son solo las personas con cargos superiores las que ejercen en mayor medida prácticas discriminatorias, sino que también las ejercen compañeros, compañeras o pares. Más aún, la discriminación debida a la orientación sexual es casi igualmente ejercida por personas en cargos superiores, pares, clientes y clientas, inferiores, pacientes o usuarios y usuarias.

En la violencia sexual también se observan grandes diferencias por género, las mujeres (59,5%) y los géneros no binarios (83,7%) son los que la experimentan en mayor medida. Y a mayor nivel educativo de los trabajadores y trabajadoras mayor es el porcentaje de quienes declaran haber sufrido algún tipo de violencia sexual. También el sector primario y secundario son los que reflejan los mayores porcentajes de personas trabajadoras que sufrieron este tipo de violencia. En cuanto a los victimarios y victimarias, resulta llamativo que el acoso sexual, uno de los subtipos de violencia sexual, es ejercida casi en similar medida por personas en cargos superiores, pares, inferiores, clientes y clientas, pacientes o usuarios y usuarias; en tanto, los comentarios o chistes machistas son ejercidos en mayor medida por personas en cargos superiores y pares.

Por último, la violencia física es mayormente experimentada por las personas que no se autoperciben como varón o mujer (75,9%), en tanto que no se observan mayores diferencias entre los dos géneros binarios (34,6% en mujeres y 33,9% en varones). Este tipo de violencia no presenta diferencias por rango etario, nivel educativo y sector de la economía.

Luego de analizar en forma separada a cada tipo de violencia, se procedió a calcular el porcentaje de quienes sufrieron al menos algún tipo de las violencias mencionadas previamente, y se observó que el 85,5% de la muestra declaró haber experimentado alguna de estas situaciones. Este valor (obtenido en forma indirecta) es visiblemente mayor que el

que resulta de preguntar en forma directa si se padeció alguna situación de violencia laboral (pregunta guiada mediante la lectura de la definición del concepto de violencia laboral).

5.3. Perfil de las víctimas y victimarios

Las víctimas de los distintos tipos de violencia han sido principalmente mujeres y de género no binario. En cuanto al nivel educativo, se observa que la percepción de haber recibido algún tipo de violencia, especialmente las no físicas, aumenta a mayor nivel educativo.

En cuanto al perfil de los victimarios y victimarias, la figura del cargo superior jerárquico juega un rol determinante en la violencia no física (es decir, la violencia de tipo psicológico, la discriminación y los comentarios sexistas, subtipo de violencia sexual), mientras que los usuarios, usuarias, clientes, clientas, pacientes, etc. tienen un rol destacado en la violencia física. De esta forma queda de manifiesto que la violencia en el ámbito laboral se ejerce mayormente desde posiciones de jerarquía, lo que evidencia las asimetrías de poder.

Asimismo, los varones representan más de la mitad de los puestos jerárquicos principalmente en los sectores primarios y secundarios. Eso aumenta las chances de que sea el varón superior jerárquico quien predomina como victimario, no solo entre las mujeres, sino entre los hombres y otros géneros no binarios.

5.4. Denuncias

Este estudio también incluyó un set de preguntas que buscaron relevar aspectos relacionados con el proceso de denuncia de las situaciones de violencia laboral. De las mismas surge que el 30% de las trabajadoras y trabajadores declararon haber denunciado alguna situación de violencia laboral, ya sea experimentada personalmente o por otros u otras.

El porcentaje de quienes realizaron denuncias se incrementa entre las mujeres, entre el grupo etario de más de 30 años y entre quienes cuentan con mayor nivel educativo

(terciario completo y universitario/posgrado completo). Esto último sugiere que, presumiblemente, quienes tienen mayor nivel educativo cuentan con mayores herramientas y recursos para visibilizar estos hechos.

En cuanto a la entidad ante la cual se realizó la denuncia, este estudio muestra que los sindicatos fueron el receptáculo mayormente nombrado por parte de quienes realizaron denuncias, ya que fueron referidos por seis de cada diez trabajadores que realizaron denuncias. Las denuncias ante sindicatos aumentan entre los trabajadores y trabajadoras de mayor edad (a partir de los 41 años) y son más frecuentes entre quienes tienen menor nivel educativo. Otras entidades que obtuvieron altos niveles de respuesta fueron la empresa, el empleador o empleadora (43,8%) y/u otras compañeras y compañeros (37,8%).

Luego de realizar la denuncia, en tres de cada diez trabajadoras y trabajadores las situaciones de violencia disminuyeron, mientras que una proporción similar indicó que la situación se mantuvo igual. Asimismo, en dos de cada diez personas trabajadoras la violencia cesó.

Entre quienes no realizaron la denuncia, pese a haber experimentado alguna situación de violencia, el 27% indicó que no creyó que el acto de denuncia sirviera de algo y casi el 20% declaró que no le pareció relevante realizar la denuncia. Otras razones ofrecidas por la no realización de la denuncia son las que refieren al miedo a perder el trabajo (15%) y al desconocimiento de a quién recurrir para realizar la denuncia (13%).

5.5. Género y violencias

La dimensión y perspectiva de género resulta crucial e imprescindible para la detección de violencias y acoso laboral; actualmente se considera que las violencias sobre la base del género se constituyen a partir de un sistema de dominación que puede expresarse de forma física, psicológica, económica, sexual y simbólica, operando de este modo en diferentes ámbitos, siendo el lugar de trabajo uno

más, es decir, no exento de estas manifestaciones. En este sentido, la violencia de género se ejerce mediante una combinación de factores que van desde vías indirectas hasta la coacción directa y responden a una situación de dominación en todos los órdenes.

Si bien históricamente las situaciones de violencia han sido entendidas como problemas de índole individual o privado, atribuidas principalmente al ámbito de la familia, en la actualidad las situaciones de violencia son consideradas una violación a los derechos humanos y por lo tanto una cuestión de Estado. Las mismas responden a un fenómeno estructural multicausal. Se trata de una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre varones y mujeres, pero que abarca también a aquellas personas a quienes se considera que desafían las normas de género. Es decir, que se trata de una forma de ejercicio del poder que favorece la dominación sexista a partir de prácticas normalizadas dentro del sistema patriarcal.

En este sentido, el género masculino, a diferencia del femenino y del no binario, mantiene una situación de menor vulnerabilidad en casi todas las variables analizadas. La condición de género no masculino es percibida como una influencia negativa por cerca de un 28% de las mujeres y otros géneros no masculinos, sobre todo para el trato, el tipo de trabajo y obtener ascensos, mientras que la figura con cargo superior jerárquico fue señalada como la mayor perpetradora de situaciones de violencia de género en el trabajo. Esto se contrasta al ampliar los resultados al total de la muestra, donde confirma que para el género masculino la condición de género influye en mucho menor proporción en términos negativos (5,4%) que para las mujeres y otros géneros no masculinos (27,4% y 44,8%, respectivamente).

5.6. Impacto del COVID 19 en la violencia laboral

Respecto al impacto de la pandemia por el COVID 19 en las situaciones de violencia, cuatro de cada diez personas encuestadas manifes-

taron que no hubo cambios desde el inicio de la cuarentena, en tanto que tres de cada diez expresaron que nunca hubo situaciones de violencia en el trabajo. Sin embargo, casi un 16 por ciento declaró que las situaciones de violencia se incrementaron. La percepción de que la violencia laboral aumentó en el contexto de pandemia es menor en los varones, en tanto que aumenta entre quienes poseen mayor nivel educativo. Asimismo, el sector secundario es el que presentó el mayor porcentaje de trabajadores y trabajadoras que sintieron que las situaciones de violencia se incrementaron.

Entre quienes mencionaron que desde el inicio de la cuarentena aumentaron o aparecieron por primera vez las situaciones de violencia, la mayor parte (casi 85%) refirió al tipo de violencia psicológica o moral. Asimismo, casi tres de cada diez indicaron que el tipo de violencia que se inició o aumentó fue la discriminación. Este tipo de violencia tiene un peso algo mayor entre el sector más joven, aunque en este grupo es llamativo el aumento (respecto a los otros grupos etarios) de las menciones que apuntan a la violencia física, al acoso sexual y a la discriminación. Este último tipo de violencia obtuvo muchas más menciones entre quienes poseen menor nivel educativo.

5.7. Rol de los sindicatos

Cabe mencionar, que un 31,6% de las personas encuestadas respondieron que es prioritario que los sindicatos formen equipos interdisciplinarios para el tratamiento de situaciones en violencia, un 30,3% que los sindicatos debían elaborar procedimientos para atender situaciones de violencia y un 25,4% que debían desarrollar y profundizar acciones de capacitación y sensibilización. En el marco del abordaje de las condiciones y medio ambiente de trabajo, ninguna de estas acciones es excluyente, sino que deben realizarse y diseñarse en simultáneo.

5.8. A modo de cierre

Este estudio reflejó una brecha en la prevalencia de la violencia laboral construida a partir de las respuestas a la pregunta directa (guiada con la definición de la violencia) y aquella construida en forma indirecta a través de la referencia a las diferentes situaciones (denigración por forma de trabajar, maltrato verbal, discriminación por su orientación sexual, etc.). Esta brecha permite hipotetizar que posiblemente el universo de trabajadoras y trabajadores estudiados no esté percibiendo en forma cabal todas aquellas situaciones que pueden ser englobadas dentro del concepto de “violencia laboral”. En este sentido, se recomienda a los sindicatos promover acciones tendientes a sensibilizar a las trabajadoras y trabajadores acerca de las distintas situaciones que pueden ser consideradas violencia laboral (por ejemplo, a través de campañas de concientización tendientes a dar visibilidad al fenómeno, demostrando su gravedad y la necesidad de su erradicación).

Asimismo, los resultados aquí analizados muestran que la percepción de haber sufrido alguna situación de violencia disminuye a menor nivel educativo, lo que podría indicar que algunas situaciones de violencia laboral podrían no estar siendo percibidas como tales entre quienes poseen menor nivel de estudios. Se sugiere, en este sentido, tomar en consideración estas posibles diferencias en la percepción de la violencia laboral al momento de encarar acciones de sensibilización.

Las mujeres trabajadoras y quienes se autoperciben como no binarios, demuestran ser más vulnerables en relación a las situaciones de violencia laboral. En este sentido la dimensión y perspectiva de género resulta crucial e imprescindible para la detección de violencias y acoso, así como también en el diseño de acciones que tiendan a minimizar y, en definitiva, erradicar la violencia laboral.

Los hechos de violencia laboral acontecen, con matices, en todas las ramas de actividad. Es por ello que el abordaje de la pro-

blemática desde el sector sindical requiere una mirada federal, donde el trabajo en red resulta primordial.

Otro aspecto relevante que se desprende de este estudio es el bajo porcentaje de quienes realizan denuncias de situaciones de violencia, experimentadas personalmente o por otros u otras, por no evaluar al proceso de denuncia como un instrumento eficaz (lo cual se desprende de la mención “no creí que sirviera de algo”), por desconocimiento de los mecanismos de denuncia (“porque no sabía a quién recurrir”) o por miedo (a perder el trabajo o a la represalia), entre otros motivos. Esto pone de manifiesto la necesidad de encarar acciones que tiendan a instruir a la población trabajadora sobre los distintos mecanismos formales disponibles para denunciar hechos de violencia laboral, y de exhortar a las trabajadoras y trabajadores a que efectivamente realicen la denuncia.

Asimismo, es preciso jerarquizar la figura del sindicato y de otras instituciones formales (justicia, áreas de gobierno, etc.) como entidades y actores formales hacia quienes deberían ser dirigidas las denuncias.

Si bien este estudio constituye un valioso aporte para iniciativas ya existentes (como las de la Oficina de Asesoramiento contra la Violencia Laboral, la ECETSS y el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por motivos de género [2020/2022] del MMGyD), se considera que se requieren futuras investigaciones que continúen con el seguimiento, monitoreo y desenvolvimiento de estos resultados en el tiempo, a fin de planificar y consolidar estrategias que mitiguen y/o disminuyan las situaciones de violencia en el mundo del trabajo, así como en la elaboración conjunta de protocolos para la asistencia a las personas trabajadoras.

Más allá de que el marco muestral para este estudio contiene exclusivamente a trabajadoras y trabajadores sindicalizados, se

sugiere incluir en futuras investigaciones que aborden la situación, a otras poblaciones trabajadoras, principalmente sectores informales del trabajo, en los cuáles no se pueden garantizar condiciones dignas de trabajo, y donde probablemente las regulaciones en cuanto a violencia laboral sean más difusas en su aplicación.

Por último, a la luz de los resultados del estudio se sugiere indagar y/o profundizar en futuras investigaciones, lo siguiente.

Explorar la hipótesis acerca de si el mayor nivel educativo incide en la mayor cantidad de personas que dijeron haber experimentado situaciones de discriminación, al tener ellas más herramientas formales para reconocerlas y desnaturalizarlas. En dicho sentido, también se sugiere abordar la relación entre el/ los segmentos etarios más grandes a fin de evaluar si la mayor permanencia en el mercado laboral incide en la mayor presencia de acoso y violencia psicológica y física, ya que, al ser el sector más longevo, puede haber presenciado mayores circunstancias.

Dilucidar por qué las denuncias parecen ser más efectivas en el sector terciario que en los otros, a pesar de estar sobre representado en la muestra.

En cuanto al perfil de los victimarios y las victimarias pertenecen al personal jerárquico en muchas de estas manifestaciones de violencia y acoso, pero también resultaron ser pares al tratarse de acoso psicológico, de discriminación y comentarios sexistas en muchos casos, mientras que los clientes, clientas, usuarios y usuarias, etc. han sido señalados y señaladas en mayor frecuencia al tratarse de violencia física (directa o indirecta). En dicho sentido, el rol de los sindicatos resulta esencial a la hora de sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores para la eliminación de cualquier tipo de violencia y/o acoso y que sepan reconocerlas en favor de disminuir su prevalencia.



6. Hoja de ruta de la acción sindical

La Red Intersindical contra la Violencia Laboral (RNIVL) está conformada mayoritariamente por organizaciones que representan a trabajadores y trabajadoras del sector público y/o estatal con especial incidencia del sector servicios en los ámbitos nacional, provincial y municipal. No obstante, incluye organizaciones que representan rubros del sector primario y secundario de la economía.

Las políticas públicas son su ámbito de actuación y la ampliación de derechos que las mismas permiten son su norte. La acción sindical comprende tanto la intervención directa en el ámbito laboral, como la articulación con instancias y organismos vinculados a las normas y regulación del trabajo. En virtud de ello, los resultados obtenidos en esta encuesta sobre violencia y acoso en el ámbito laboral, serán considerados desde ambas perspectivas o ejes de acción.

Los resultados de este estudio no sólo orientan las capacidades que deben incrementarse en las organizaciones sindicales. También permiten formular la necesidad de promover mayores y mejores instancias y herramientas disponibles para la prevención y resolución de situaciones de violencia laboral, en todos los sectores de la economía y en las distintas unidades territoriales. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son un fenómeno o problema sistémico que requiere el apoyo de organismos especializados para el cumplimiento de la política pública en la materia, siendo necesario articular la acción sindical en favor de mejoras institucionales y normativas.

Dentro del sector público se encuentran los municipios con una gran participación en la muestra total. En este sentido es necesario hacer mención a la autonomía de los municipios, fundamento para que las normas nacionales y/o provinciales excluyan al sector, dejando a las trabajadoras y los trabajadores sin las mismas garantías que al resto de la po-

blación trabajadora estatal. Al ámbito municipal no llegan las mejoras que sí lo hacen a ámbitos provinciales o nacionales, razón por la que se debe enfatizar el desarrollo de estas acciones en todo el territorio nacional, especialmente en la jurisdicción provincial y municipal, así como en los conglomerados menos urbanizados, con menos acceso tanto a recursos institucionales y normativos, como a la información para la prevención e intervención frente a la violencia laboral.

Propuesta de acciones a desarrollar en el ámbito laboral desde el sector sindical

- Promover la conformación de equipos interdisciplinarios. Implementar e incrementar la capacitación sindical para el tratamiento de situaciones en violencia y acoso en el ámbito laboral a fin de elaborar y mejorar los procedimientos para su detección y abordaje.
- Profundizar las campañas de sensibilización y prevención sobre la violencia y el acoso en el ámbito laboral entre las personas trabajadoras, como así también difundir los recursos normativos, institucionales y sindicales disponibles para su abordaje.
- Pese a los avances obtenidos por la Argentina en materia de derechos hacia las mujeres y diversidades sexuales, la matriz patriarcal impregna las relaciones laborales, siendo necesario profundizar las acciones de concientización, sensibilización, prevención e intervención sindical ante la violencia por razones de género, considerando nuevos desafíos y nuevos objetivos, con especial énfasis en el cumplimiento de las leyes y las políticas vigentes, así como el logro de derechos aún no alcanzados.
- Promover la implementación de capacitaciones obligatorias para todas las personas trabajadoras, y especialmente para las que ocupan mandos medios y superiores, que impulsen las buenas prácticas

en la conducción de equipos de trabajo y generen capacidades para la detección e intervención ante situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral.

- Participar del diseño y promover la implementación de protocolos de prevención y una intervención institucional/organizacional/empresarial la violencia y el acoso que involucre al sector empleador en la erradicación de la misma.

Acciones a promover a nivel institucional y normativo desde el sector sindical

Las acciones a promover en este eje tienen por objeto propiciar el avance de las políticas públicas, siendo necesario ampliar las capacidades normativas, procedimentales e instrumentales hasta ahora implementadas, para lograr una intervención efectiva en la prevención y erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

- Difundir la existencia y solicitar el fortalecimiento de las acciones y recursos normativos de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del MTEySS y los espacios de atención ante situaciones de violencia y acoso existentes a nivel de gobiernos provinciales y locales, para abordar los altos niveles de desconfianza y desconocimiento que existen para la realización de denuncias y consultas sobre violencia y acoso laboral.
- Promover la utilización de los instrumentos de los que dispone la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, como el Relevamiento General de Riesgos Laborales (RGRL) establecido en la Resolución 463/2009/SRT, como vía para introducir el requisito de una política de prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, y que se considere la identificación de los riesgos de violencia y acoso asociados a cada sector de actividad (como la violencia

física ejercida por terceros o terceras en los sectores de servicios sociales, educación, salud, transporte, atención al público, entre otros) así como las medidas para mitigarlos.

- Participar activamente como sector sindical en el proceso de elaboración de un marco normativo específico que permita la tipificación de prácticas que conllevan violencia y acoso en el ámbito laboral, en el marco del Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206); promoviendo una intervención concreta y efectiva para la erradicación de la violencia en el mundo del trabajo y el acoso en todos los sectores de la economía (estatal, público y privado) y jurisdicciones (nacional, provincial y municipal). Asimismo, elevar propuestas y realizar un seguimiento a los proyectos de ley sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, que se encuentren en estudio en el Congreso de la Nación Argentina.
- Promover y participar en nodos y redes entre el sector sindical y organismos oficiales (que alcance al ámbito estatal municipal) y que, trabajando para la erradicación de alguna de las dimensiones de las violencias, puedan articularse entre sí de manera integral, para poder tener incidencia sobre las organizaciones en las que circula la violencia o que habilitan violencia y acoso.
- Promover, solicitar y dar apoyo a nuevos estudios y relevamientos sobre violencia y acoso a nivel nacional, con énfasis en el nivel municipal y conglomerados no urbanos, con el fin de ampliar la representatividad geográfica de la información a relevar propiciando un monitoreo que permita generar políticas adecuadas y efectivas en todo el territorio nacional.

7. Bibliografía citada y de referencia

Alberto, M., Contreras, A., Cornelio, C., Covaro, B., & Gerke, J. (2013). "Factores de riesgo psicosocial: Análisis de la Primera Encuesta Nacional de Trabajo, Empleo, Condiciones y Medioambiente laboral." En E. Bustos Villar, M. Caputo, E. Aranda Coria y M. Giménez (Comp.) Hostigamiento Psicológico Laboral e Institucional en Iberoamérica: Estado del arte y experiencias de intervención, (pp. 43-54). Buenos Aires: Editorial Sb.

Bucci, L. y Faccendini, A. (2020). La violencia laboral (mobbing) en la pandemia del COVID-19. Pensar la pandemia. Observatorio Social del Coronavirus. Recuperado de <https://www.clacso.org/laviolencia-laboral-mobbing-en-la-pandemia-del-covid-19/>

Dirección Nacional de Promoción y Fortalecimiento para el Acceso a la Justicia. (2019). Encuesta sobre percepciones y violencias de género en el ámbito laboral. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/encuesta_sobre_percepciones_y_violencias_de_genero_en_elambito_laboral.pdf

Ela y Nodos (2019) Encuesta sobre experiencias de acoso laboral por género en Argentina Disponible en <https://www.nodosconsultora.com/download/3459/>

Giniger, N. (2020). "Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia." Observatorio Latinoamericano y Caribeño, 4(1), 23-39. Disponible en <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2020/10/articulo-teletrabajo-modalidad-de-trabajo-en-pandemia-nuria-giniger> (visitado el 13/12/2020)

Honorable Cámara de Diputados de la Nación. (2017). ENCUESTA DE VIOLENCIA LABORAL (EVL), Informe de Resultados Preli-

minares. Disponible en: https://www4.hcdn.gob.ar/genero/_pdf/Encuesta_de_Violencia_Laboral.pdf

López Fiorito, P. A., & Chuchco, N. V. (2021). Estudio de diagnóstico sobre la situación de los trabajadores del INTA durante la etapa del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio en el marco de la pandemia por COVID-19 | Cartografías del Sur Revista de Ciencias Artes y Tecnología. Cartografías del Sur Revista de Ciencias Artes y Tecnología, (13), 29-54. Recuperado 25 de agosto de 2021 a partir de <https://cartografiasdel-sur.undav.edu.ar/index.php/CdS/article/view/215>

Ministerio Público Fiscal. Dirección General de Políticas de Género. (2021). Cartografías de Género - N°2 Percepciones sobre discriminación, acoso y maltrato laboral en el MPF. Disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2021/Cartograf%C3%ADas-de-G%C3%A9nero-N%C2%B02-Percepciones-sobre-discriminaci%C3%B3n-acoso-y-maltrato-laboral-en-el-MPF.pdf>

Neffa, J. (1990). ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Buenos Aires: Editorial Humanitas.

Neffa, J. (2015) Los riesgos psicosociales en el trabajo contribución a su estudio. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET. Disp. en https://repositorio.unne.edu.ar/bitstream/handle/123456789/9158/RIUNNE_LI_Neffa_JC.pdf?sequence=1&isAllowed=y (visitado el 20/05/2021).

OAVL. (2019). OFICINA DE ASESORAMIENTO SOBRE VIOLENCIA LABORAL-OAVL INFORME ESTADISTICO DEL PRIMER TRIMESTRE 2019 OBSERVATORIO SOBRE VIO-

LENCIA LABORAL COORDINACIÓN: Patricia Sáenz EQUIPO TÉCNICO. Recuperado 24 de agosto de 2021 a partir de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_informe_2019_1t.pdf

Superintendencia de Riesgos de Trabajo. (2018). Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad. Recuperado 25 de agosto de 2021 a partir de <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt>

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2009). 1ra Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral Argentina. Dis-

ponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/primera_encuesta_nacional_trabajadores.pdf

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2018). 2da Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad. Disponible en: https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/ecetss/ecetss_informe.pdf

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2018). La violencia en el trabajo: un acercamiento al problema desde la encuesta de salud y trabajo de Argentina. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/violencia_laboral_281220.pdf

8. Anexo

Estimadores y calibración de la muestra

TABLA N°108 ORGANIZACIONES POR ESTRATO

ESTRATO	ORGANIZACIÓN
1	CEA
2	CONADU
3	CONADU HISTORICA
4	FATUM
5	FESIMUBO
6	FESPROSA
7	ATE NACIONAL
8	ABANCARIA, ABSECBA, ADUBA, AECPRA, AEJBA, AGAE, AGSTYP, AJEPROC, AMET, ANDUNA, AOMAOL, APA, APDFA, APES, APINTA, APJBO, APL, APPAMIA, APSEE, APUBA, APUN, APUNC, APUNCA, APUNGS, APUNSL, ATCFI, ATECABA, ATULP, ATUNA, ATUNCPBA, ATUNQ, ATUNS, CAMIONEROS, CECO, CEPETEL, CISPEN, CTM, FAPJRA, FATICA, FSTMPBA, SADOP, SAGM, SALCO, SATSAID, SECASFPI, SFGB, SGP, SICAAPMA, SIGURA, SIPEJEQ, SIPPSIRA, SITRAPREN, SITRE, SIUNFLETRA, SPR, SPYGPA, STIHMPRA, STM_RIVADAVIA, STVSTF, SUOEM, SUPARA, SUPASO, SUTEPa, SUTERYH, UDA, UJPÉ, UOLRA, UPACP, UPJET, UPSA, UTE, UTEDYC

TABLA N°109 FACTORES DE EXPANSIÓN

ESTRATO	NOMBRE	N	N	EXP	N*EXP
1	ADIUC	2024	17	150.74	2563
1	ADIUNQ	366	20	128.13	2563
1	ADULP	4014	43	119.19	5125
1	ADUNOBA	201	7	141.51	991
1	ADUNSABA	17	12	6.98	84
1	AGDRIV	594	9	284.73	2563
1	COAD	3507	30	170.84	5125
1	FEDUBA	1374	20	128.13	2563
2	ATE DG. BUENOS AIRES	68607	48	2,075.93	99644

2	ATE DG. RIO NEGRO	10,662	103	483.71	49822
2	ATE DG. SANTA CRUZ	8696	44	1,132.32	49822
2	ATE DG. TUCUMAN	9756	22	2,264.65	49822
3	FESIMUBO DG. Alte Brown	1,300	64	51.08	3269
3	FESIMUBO DG. Avellaneda	3700	12	272.42	3269
3	FESIMUBO DG. Azul	1020	25	130.76	3269
3	FESIMUBO DG. Berazategui	800	69	47.38	3269
3	FESIMUBO DG. Cnel Rosales	473	32	102.16	3269
3	FESIMUBO DG. Gral. Pueyrredon	5234	66	99.06	6538
3	FESIMUBO DG. Jose C Paz	1787	22	148.60	3269
3	FESIMUBO DG. Junín	688	29	112.73	3269
3	FESIMUBO DG. La Matanza	4849	28	233.51	6538
3	FESIMUBO DG. Lomas de Zamora	4000	168	38.92	6538
3	FESIMUBO DG. Mercedes	439	21	155.67	3269
3	FESIMUBO DG. Monte	92	13	25.94	337
3	FESIMUBO DG. Morón	2200	19	172.06	3269
3	FESIMUBO DG. Necochea	800	22	133.27	2932
3	FESIMUBO DG. Pilar	2800	59	55.41	3269
3	FESIMUBO DG. Puan	442	19	172.06	3269
3	FESIMUBO DG. San Isidro	1800	11	297.19	3269
3	FESIMUBO DG. Tandil	1100	55	59.44	3269
3	FESIMUBO DG. Tigre	554	11	297.19	3269
4	Buenos Aires (AGD-UBA)	5091	48	147.29	7070
4	Cuyo (FADIUNC)	2198	72	32.73	2357
4	Jujuy (ADIUNJu)	567	33	71.41	2357
4	Litoral (ADUL)	1603	58	40.63	2357
4	Río Negro (ADURN)	213	16	36.82	589
4	Salta (ADIUNSa)	639	44	40.17	1768
4	San Luis (ADU)	917	51	46.21	2357
4	Tucumán (ADIUNT)	2518	29	81.26	2357

5	ADUBA	4503	95	47.40	4503
5	AECPRA	452	38	11.89	452
5	AEJBA	1242	172	7.22	1242
5	AGAE	2600	124	20.97	2600
5	AGSTYP (Metrodelegados)	2457	106	23.18	2457
5	AJEPROC	1704	146	11.67	1704
5	ANDUNA	320	49	6.53	320
5	AOMA (Olavarría)	1730	47	36.81	1730
5	APA	9240	125	73.92	9240
5	APDFA	2052	78	26.31	2052
5	APES	352	30	11.73	352
5	APINTA	2800	271	10.33	2800
5	APL	8051	129	62.41	8051
5	APPAMIA	2100	48	43.75	2100
5	APSE CORDOBA (Asociación del Personal Superior de EPEC)	189	41	4.61	189
5	APSEE	1400	57	24.56	1400
5	APUBA	13351	138	96.75	13351
5	APUN Tierra del Fuego	107	269	0.40	107
5	APUNC	601	92	6.53	601
5	APUNCA	604	147	4.11	604
5	APUNGS	338	173	1.95	338
5	APUNSL	773	110	7.03	773
5	ASOCIACION BANCARIA	34350	104	330.29	34350
5	ATCFI	193	27	7.15	193
5	ATE Capital	33570	496	67.68	33570
5	ATULP	2131	156	13.66	2131
5	ATUNA	324	198	1.64	324
5	ATUNCPBA	524	28	18.71	524
5	ATUNQ	168	30	5.60	168

5	ATUNS	365	25	14.60	365
5	ATUR	496	62	8.00	496
5	CECO	1533	68	22.54	1533
5	CEPETEL	592	58	10.21	592
5	CTM	332898	197	1,689.84	332898
5	FESPROSA DG. CHACO	1651	36	45.86	1651
5	FSTMPBA	250	50	5.00	250
5	SADOP	89500	757	118.23	89500
5	SAGM (Sindicato Artes Gráficas Mendoza)	750	46	16.30	750
5	SALCO	500	54	9.26	500
5	SATSAID	27264	177	154.03	27264
5	SFGB - FEDERACION GRAFICA BONAERENSE	9528	27	352.89	9528
5	SICA APMA	1829	56	32.66	1829
5	SINDICATO DE TRABAJADORES VIALES DE SANTA FE	866	125	6.93	866
5	SIPEM	600	81	7.41	600
5	SIPPSIRA	125	27	4.63	125
5	SITRAPREN	250	44	5.68	250
5	SPR (Sindicato Prensa Rosario)	19282	61	316.10	19282
5	SPYGPA	1585	94	16.86	1585
5	SUOEM (Sindicato de Obreros y Empleados Municipales Córdoba)	6426	156	41.19	6426
5	SUPARA	4910	147	33.40	4910
5	SUPASO	2135	104	20.53	2135
5	SUTEPA	1072	124	8.65	1072
5	SUTERYH	107	26	4.12	107
5	UJPE	180	24	7.50	180
5	UPACP	83171	201	413.79	83171
5	UPJET	1174	82	14.32	1174
5	UTE	16624	107	155.36	16624
TOTAL		NA	8011	NA	1094436

TABLA N°110 CALIBRACIÓN POR GÉNERO

ESTRATO	NOMBRE	MP	VP	MO	VO	GIM	VIM	OTROS/ NS-NC
		%	%	%	%	MP/MO	VP/VO	
1	CONADU	56%	44%	77%	21%	0.729	2.114	1.000
2	ATE NACIONAL	56%	40%	76%	22%	0.740	1.862	1.000
3	FESIMUBO	SD	SD	75%	24%	1.000	1.000	1.000
4	CONAFU HISTORICA	59%	41%	65%	32%	0.902	1.264	1.000
5	ADUBA	54%	46%	67%	32%	0.803	1.454	1.000
5	AECPra	9%	91%	18%	82%	0.482	1.117	1.000
5	AEJBA	48%	52%	48%	51%	1.006	1.028	1.000
5	AGAE	47%	53%	56%	43%	0.832	1.240	1.000
5	AGSTYP	23%	77%	44%	55%	0.515	1.410	1.000
5	AJEPROC	35%	65%	47%	52%	0.746	1.254	1.000
5	ANDUNA	SD	SD	71%	24%	1.000	1.000	1.000
5	AOMA (Olavarría)	2%	98%	0%	100%	1.000	1.000	1.000
5	APA	27%	73%	45%	54%	0.604	1.361	1.000
5	APDFA	13%	87%	29%	71%	0.446	1.232	1.000
5	APES	32%	68%	70%	30%	0.459	2.255	1.000
5	APINTA	32%	68%	46%	51%	0.703	1.323	1.000
5	APL	42%	58%	60%	39%	0.709	1.487	1.000
5	APPAMIA	46%	54%	54%	46%	0.849	1.178	1.000
5	APSE CORDOBA (Asociación del Personal Superior de EPEC)	24%	76%	37%	63%	0.652	1.200	1.000
5	APSEE	13%	87%	46%	54%	0.285	1.601	1.000
5	APUBA	54%	46%	78%	21%	0.684	2.212	1.000
5	APUN Tierra del Fuego	53%	45%	71%	27%	0.750	1.655	1.000
5	APUNC	48%	52%	67%	30%	0.715	1.702	1.000
5	APUNCA	40%	60%	42%	57%	0.945	1.052	1.000

5	APUNGS	SD	SD	69%	30%	1.000	1.000	1.000
5	APUNSL	46%	54%	56%	43%	0.814	1.267	1.000
5	ASOCIACION BANCARIA	49%	51%	58%	40%	0.849	1.263	1.000
5	ATCFI	44%	56%	52%	48%	0.840	1.172	1.000
5	ATE Capital	43%	57%	73%	25%	0.581	2.317	1.000
5	ATULP	44%	56%	62%	38%	0.714	1.457	1.000
5	ATUNA	51%	49%	53%	45%	0.965	1.075	1.000
5	ATUNCPBA	49%	51%	71%	29%	0.684	1.787	1.000
5	ATUNQ	40%	60%	67%	33%	0.598	1.804	1.000
5	ATUNS	52%	47%	76%	24%	0.690	1.943	1.000
5	ATUR	41%	59%	48%	48%	0.838	1.229	1.000
5	CECO	38%	58%	62%	38%	0.611	1.527	1.000
5	CEPETEL	26%	74%	38%	59%	0.671	1.271	1.000
5	CTM	SD	SD	72%	28%	1.000	1.000	1.000
5	FESPROSA DG. CHACO	59%	41%	83%	17%	0.708	2.462	1.000
5	FSTMPBA	48%	52%	66%	28%	0.727	1.857	1.000
5	SADOP	16%	84%	78%	22%	0.200	3.917	1.000
5	SAGM (Sindicato Artes Gráficas Mendoza)	80%	20%	63%	37%	1.268	0.542	1.000
5	SALCO	61%	43%	57%	41%	1.066	1.064	1.000
5	SATSAID	18%	82%	46%	53%	0.388	1.545	1.000
5	SFGB - FEDERACION GRAFICA BONAERENSE	15%	85%	33%	67%	0.446	1.277	1.000
5	SICA APMA	38%	62%	62%	38%	0.601	1.662	1.000
5	SINDICATO DE TRABAJADORES VIALES DE SANTA FE	16%	84%	51%	46%	0.309	1.813	1.000
5	SIPEM	SD	SD	87%	14%	1.000	1.000	1.000
5	SIPPSIRA	86%	14%	66%	34%	1.289	0.429	1.000

5	SITRAPREN	SD	SD	61%	39%	1.000	1.000	1.000
5	SPR	28%	72%	36%	62%	0.775	1.157	1.000
5	SPYGPA	100%	4%	4%	95%	23.657	0.037	1.000
5	SUOEM	50%	50%	70%	29%	0.718	1.726	1.000
5	SUPARA	35%	64%	45%	52%	0.786	1.224	1.000
5	SUPASO	80%	20%	55%	45%	1.463	0.438	1.000
5	SUTEPa	58%	42%	65%	35%	0.905	1.174	1.000
5	SUTERYH	49%	51%	69%	31%	0.703	1.667	1.000
5	UJPE	17%	83%	17%	83%	1.000	1.000	1.000
5	UPACP	96%	4%	99%	1%	0.970	3.816	1.000
5	UPJET	SD	SD	24%	67%	1.000	1.000	1.000
5	UTE	SD	SD	68%	29%	1.000	1.000	1.000

TABLA N°111 CANTIDAD DE CONTACTOS A REALIZAR POR FEDERACIÓN Y SINDICATO

ID	FEDERACION	SINDICATO	CONTACTOS A REALIZAR
CONADU3	CONADU	ADIUC	400
CONADU6	CONADU	ADIUNQ	400
CONADU9	CONADU	ADULP	800
CONADU11	CONADU	ADUNA	198
CONADU12	CONADU	ADUNIPe	35
CONADU13	CONADU	ADUNOBA	155
CONADU14	CONADU	ADUNSABA	13
CONADU15	CONADU	ADUNSE	400
CONADU19	CONADU	AGDRIV	400
CONADU21	CONADU	COAD	800
CONADU23	CONADU	FEDUBA	400
CONADU26	CONADU	SIDIUNLAR	400
ATE2	ATE_NAC	ATE DG. BUENOS AIRES	2074

ATE7	ATE_NAC	ATE DG. SGO DEL ESTERO	1037
ATE13	ATE_NAC	ATE DG. MISIONES	1037
ATE16	ATE_NAC	ATE DG. RIO NEGRO	1037
ATE18	ATE_NAC	ATE DG. TUCUMAN	1037
ATE24	ATE_NAC	ATE DG. SANTA CRUZ	1037
FESIMUBO2	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Gral. Rodriguez	246
FESIMUBO6	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Jose C Paz	246
FESIMUBO9	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Mercedes	246
FESIMUBO11	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Moreno	246
FESIMUBO12	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Morón	246
FESIMUBO13	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Pilar	246
FESIMUBO15	FESIMUBO	FESIMUBO DG. San Isidro	246
FESIMUBO18	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Tigre	246
FESIMUBO27	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Alte Brown	246
FESIMUBO28	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Avellaneda	246
FESIMUBO29	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Berazategui	246
FESIMUBO33	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Esteban Echeverria	246
FESIMUBO35	FESIMUBO	FESIMUBO DG. La Matanza	492
FESIMUBO37	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Lomas de Zamora	492
FESIMUBO38	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Quilmes	246
FESIMUBO39	FESIMUBO	FESIMUBO DG. San Vicente	246
FESIMUBO45	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Junín	246
FESIMUBO51	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Gral. Pueyrredon	492
FESIMUBO55	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Monte	25
FESIMUBO56	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Necochea	221
FESIMUBO59	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Tandil	246
FESIMUBO63	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Bahía Blanca	246
FESIMUBO66	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Cnel Rosales	246
FESIMUBO73	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Puan	246
FESIMUBO78	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Azul	246

FESIMUBO81	FESIMUBO	FESIMUBO DG. Olavarría	246
CONADUH2	CONADU HISTORICA	Buenos Aires (AGD-UBA)	1335
CONADUH6	CONADU HISTORICA	Cuyo (FADIUNC)	445
CONADUH9	CONADU HISTORICA	Jujuy (ADIUNJu)	445
CONADUH14	CONADU HISTORICA	Litoral (ADUL)	445
CONADUH20	CONADU HISTORICA	Río Negro (ADURN)	111
CONADUH21	CONADU HISTORICA	Salta (ADIUNSa)	334
CONADUH23	CONADU HISTORICA	San Luis (ADU)	445
CONADUH27	CONADU HISTORICA	Tucumán (ADIUNT)	445

TABLA N°112 DETALLE DE OBSERVACIONES POR ORGANIZACIÓN

ORGANIZACIÓN	OBSERVACIÓN
CEA, FATUM y FESPROSA (Estratos 1, 4 y 6)	En estos casos se consiguió relevar datos en suficiente cantidad para el procesamiento en una sola de las organizaciones incluidas en la muestra. Se decidió rescatar dichos datos para el procesamiento como un sindicato dentro del estrato 8 inicial.
CONADU, FESIMUBO y ATE NACIONAL (Estratos 2, 5 y 6)	No se consiguió relevar casos en todas las organizaciones seleccionadas y la cantidad de casos por organización relevada presentó una fuerte heterogeneidad respecto de lo esperado.
CONADU HISTORICA	Se consiguió relevar casos en todas las organizaciones seleccionadas, aunque la cantidad de casos por organización relevada presentó una fuerte heterogeneidad respecto de lo esperado.
SINDICATOS DEL ESTRATO 8: ABANCARIA, ABSECBA, ADUBA, AECPRA, AEJBA, AGAE, AGSTYP, AJEPROC, AMET, ANDUNA, AOMAOL, APA, APDFA, APES, APINTA, APJBO, APL, APPAMIA, APSEE, APUBA, APUN, APUNC, APUNCA, APUNGS, APUNSL, ATCFI, ATECABA, ATULP, ATUNA, ATUNCPBA, ATUNQ, ATUNS, CAMIONEROS, CECO, CEPETEL, CISPEN, CTM, FAPJRA, FATICA, FSTMPBA, SADOP, SAGM, SALCO, SATSAID, SECASFPI, SFGB, SGP, SICAAPMA, SIGURA, SIPEJEQ, SIPPSIRA, SITRAPREN, SITRE, SIUNFLETRA, SPR, SPYGPA, STIHMPRA, STM_RIVADAVIIA, STVSTF, SUOEM, SUPARA, SUPASO, SUTEPa, SUTERYH, UDA, UJPE, UOLRA, UPACP, UPJET, UPSA, UTE, UTEDYC	Los sindicatos AMET, APJBO, CAMIONEROS, CISPEN, FAPJRA, FATICA, SECASFPI, SGP, SIGURA, SIPEJEQ, SITRE, SIUNFLETRA, STIHMPRA, STM_RIVADAVIIA, UDA, UOLRA, UPSA, UTEDYC registraron falta de respuestas totales o parciales que no permiten el procesamiento por lo que de los 72 sindicatos incluidos originalmente en este estrato quedan 54.

TABLA N°113 ESTRATIFICACIÓN Y CÁLCULO DE CASOS DE LA MUESTRA

ESTRATO INICIAL	ESTRATO FINAL	SIGLAS	NOMBRE	N	N
2	1	CONADU	CONADU	21575	337
3	2	CONADUH	CONADU HISTÓRICA	21210	519
5	3	FESIMUBO	FESIMUBO	68651	517
7	4	ATE_NAC	ATE NACIONAL	249111	401
1	5	CEA18	SIPEM	600	81
4	5	ATUR	ATUR	496	62
6	5	FESPROSA 4	DG. CHACO	1651	36
8	5	ABANCARIA	ASOCIACION BANCARIA	34350	104
8	5	ABSECBA	APSE CÓRDOBA (Asociación del Personal Superior de EPEC)	189	41
8	5	ADUBA	ADUBA	4503	95
8	5	AECPRA	AECPRA	452	38
8	5	AEJBA	AEJBA	1242	172
8	5	AGAE	AGAE	2600	124
8	5	AGSTYP	AGSTYP (Metrodelegados)	2457	106
8	5	AJEPROC	AJEPROC	1704	146
8	5	ANDUNA	ANDUNA	320	49
8	5	AOMAOL	AOMA (Olavarría)	1730	47
8	5	APA	APA	9240	125
8	5	APDFA	APDFA	2052	78
8	5	APES	APES	352	30
8	5	APINTA	APINTA	2800	271
8	5	APL	APL	8051	129
8	5	APPAMIA	APPAMIA	2100	48
8	5	APSEE	APSEE	1400	57
8	5	APUBA	APUBA	13351	138
8	5	APUN	APUN Tierra del Fuego	107	269
8	5	APUNC	APUNC	601	92

8	5	APUNCA	APUNCA	604	147
8	5	APUNGS	APUNGS	338	173
8	5	APUNSL	APUNSL	773	110
8	5	ATCFI	ATCFI	193	27
8	5	ATECABA	ATE Capital	33570	496
8	5	ATULP	ATULP	2131	156
8	5	ATUNA	ATUNA	324	198
8	5	ATUNCPBA	ATUNCPBA	524	28
8	5	ATUNQ	ATUNQ	168	30
8	5	ATUNS	ATUNS	365	25
8	5	CECO	CECO	1533	68
8	5	CEPETEL	CEPETEL	592	58
8	5	CTM	CTM	332898	197
8	5	FSTMPBA	FSTMPBA	250	50
8	5	SADOP	SADOP	89500	757
8	5	SAGM	SAGM (Sindicato Artes Gráficas Mendoza)	750	46
8	5	SALCO	SALCO	500	54
8	5	SATSAID	SATSAID	27264	177
8	5	SFGB	SFGB - FEDERACION GRÁFICA BONAERENSE	9528	27
8	5	SICAAPMA	SICA APMA	1829	56
8	5	SIPPSIRA	SIPPSIRA	125	27
8	5	SITRAPREN	SITRAPREN	250	44
8	5	SPR	SPR (Sindicato Prensa Rosario)	19282	61
8	5	SPYGPA	SPYGPA	1585	94
8	5	STVSTF	SINDICATO DE TRABAJADORES VIALES DE SANTA FE	866	125
8	5	SUOEM	SUOEM (Sindicato de Obreros y Empleados Municipales Córdoba)	6426	156
8	5	SUPARA	SUPARA	4910	147
8	5	SUPASO	SUPASO	2135	104

8	5	SUTEP	SUTEP	1072	124
8	5	SUTERYH	SUTERYH	107	26
8	5	UJPE	UJPE	180	24
8	5	UPACP	UPACP	83171	201
8	5	UPJET	UPJET	1174	82
8	5	UTE	UTE	16624	107

TABLA N°114 CALIBRACIÓN CONTACTOS

ESTRATO	ORGANIZACIÓN	N	CONTACTOS	NE	NEA (AJUSTADO POR PARTICIPACIÓN)	EXP (N/NEA)
1. CONADU	TOTAL	21575	4,400	440	337	64.06
2. ATE NACIONAL	TOTAL	249111	7,259	726	519	480.45
3. FESIMUBO)	TOTAL	68651	6,888	689	517	132.89
4. CONADU HISTORICA	TOTAL	21210	4,005	401	401	52.96

ESTRATO	ORGANIZACIÓN SELECCIONADA	N	CONTACTOS	NE	N (CASOS RELEVADOS)	CALIB (NE/N)	EXP _i EXP*CALIB
1	ADIUC	2024	400	40	17	2.35	2.35
1	ADIUNQ	366	400	40	20	2.00	2.00
1	ADULP	4014	800	80	43	1.86	1.86
1	ADUNA	257	198	20	-	-	-
1	ADUNIP	45	35	3	-	-	-
1	ADUNOBA	201	155	15	7	2.21	2.21
1	ADUNSABA	17	13	1	12	0.11	0.11
1	ADUNSE	533	400	40	-	-	-
1	AGDRIV	594	400	40	9	4	4
1	COAD	3507	800	80	30	3	3
1	FEDUBA	1374	400	40	20	2	2
1	SIDIUNLAR	1750	400	40	-	-	-
2	ATE DG. BS AS	68607	2074	207	48	4	4

2	ATE DG. S d ESTERO	2370	1037	104	-	-	-
2	ATE DG. MISIONES	6827	1037	104	-	-	-
2	ATE DG. RIO NEGRO	10662	1037	104	103	1	1
2	ATE DG. TUCUMAN	9756	1037	104	22	5	5
2	ATE DG. STA CRUZ	8696	1037	104	44	2	2
3	FESIMUBO DG. Gral. Rodríguez	500	246	25	-	-	-
3	FESIMUBO DG. Jose C Paz	1787	246	25	22	1	1
3	FESIMUBO DG. Mercedes	439	246	25	21	1	1
3	FESIMUBO DG. Moreno	2000	246	25	-	-	-
3	FESIMUBO DG. Morón	2200	246	25	19	1	1
3	FESIMUBO DG. Pilar	2800	246	25	59	0	0
3	FESIMUBO DG. San Isidro	1800	246	25	11	2	2
3	FESIMUBO DG. Tigre	554	246	25	11	2	2
3	FESIMUBO DG. Alte Brown	1300	246	25	64	0	0
3	FESIMUBO DG. Avellaneda	3700	246	25	12	2	2
3	FESIMUBO DG. Berazategui	800	246	25	69	0	0
3	FESIMUBO DG. E. Echeverria	980	246	25	-	-	-
3	FESIMUBO DG. La Matanza	4849	492	49	28	2	2
3	FESIMUBO DG. L de Zamora	4000	492	49	168	0	0
3	FESIMUBO DG. Quilmes	3312	246	25	-	-	-
3	FESIMUBO DG. San Vicente	550	246	25	-	-	-
3	FESIMUBO DG. Junín	688	246	25	29	1	1
3	FESIMUBO DG. Gral. Pueyrredon	5234	492	49	66	1	1
3	FESIMUBO DG. Monte	92	25	3	13	0	0
3	FESIMUBO DG. Necochea	800	221	22	22	1	1
3	FESIMUBO DG. Tandil	1100	246	25	55	0	0
3	FESIMUBO DG. Bahía Blanca	3145	246	25	-	-	-
3	FESIMUBO DG. Cnel Rosales	473	246	25	32	1	1
3	FESIMUBO DG. Puan	442	246	25	19	1	1

3	FESIMUBO DG. Azul	1020	246	25	25	1	1
3	FESIMUBO DG. Olavarría	1100	246	25	-	-	-
4	Buenos Aires (AGD-UBA)	5091	1335	134	48	3	3
4	Cuyo (FADIUNC)	2198	445	45	72	1	1
4	Jujuy (ADIUNJu)	567	445	45	33	1	1
4	Litoral (ADUL)	1603	445	45	58	1	1
4	Río Negro (ADURN)	213	111	11	16	1	1
4	Salta (ADIUNSa)	639	334	33	44	1	1
4	San Luis (ADU)	917	445	45	51	1	1
4	Tucumán (ADIUNT)	2518	445	45	29	2	2

9. Listado de siglas

ABANCARIA	ASOCIACION BANCARIA
ADUBA	ADUBA (Asociación de Docentes de la UBA)
AECPPRA	AECPPRA (Asociación de Empleados de Correos Privados de la República Argentina)
AEJBA	AEJBA (Asociación de Empleados Judiciales del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires)
AGAE	AGAE (Asociación Gremial de Abogados del Estado)
AGSTYP	AGTSyP (Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y Premetro [Metrodelegados])
AJEPROC	AJEPROC BUENOS AIRES (Sindicato del Personal Jerárquico, Profesional y Técnico de Comunicaciones, Correo Oficial y Radio Nacional)
AMET	AMET (Asociación del Magisterio de Enseñanza Técnica)
ANDUNA	ANDUNA (Asociación de Trabajadores No Docentes de la Universidad Nacional de Avellaneda)
AOMAOL	AOMA Olavarría (Asociación Obrera Minera Argentina)
APA	APA (Asociación del Personal Aeronáutico)
APDFA	APDFA (Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles y Puertos)
APES	APES (Asociación del Personal Superior del Congreso de la Nación)
APINTA	APINTA (Asociación Personal de los Trabajadores del INTA)
APJBO	APJBO (Asociación Personal Jerárquico de Bancos Oficiales)
APL	APL (Asociación Personal Legislativo)
APPAMIA	APPAMIA (Asociación de Profesionales de programa de Atención Médica Integral Y Afines)
APSECBA	APSE CORDOBA (Asociación del Personal Superior de EPEC)
APSEE	APSEE (Asociación Personal Superior de Empresas de Energía)
APUBA	APUBA (Asociación Personal Universidad de Buenos Aires)
APUN	APUN (Asociación del Personal Universitario No Docente de la Universidad Nacional de Tierra del Fuego)
APUNC	APUNC (Asociación del Personal No docente de la Universidad Nacional del Comahue)
APUNCA	APUNCA (Asociación del Personal de la Universidad Nacional de Catamarca)
APUNGS	APUNGS (Asociación del Personal No docente de la Universidad Nacional de General Sarmiento)
APUNSL	APUNSL (Asociación del Personal de la Universidad Nacional de San Luis)
ATCFI	ATCFI (Asociación Trabajadores del Consejo Federal de Inversiones)
ATE Capital	ATE CAPITAL (Asociación de Trabajadores del Estado)

ATE NACIONAL	ATE NAC (Asociación de Trabajadores del Estado)
ATULP	ATULP (Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de La Plata)
ATUNA	ATUNA (Asociación de Trabajadores de la Universidad de las Artes)
ATUNCPBA	ATUNCPBA (Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires)
ATUNQ	ATUNQ (Asociación de Trabajadores No docente de la Universidad Nacional de Quilmes)
ATUNS	ATUNS (Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional del Sur)
ATUR	ATUR (Asociación de Trabajadores Universitarios Riojanos)
CAMIONEROS	CAMIONEROS (Sindicato de Choferes de Camiones)
CEA	CEA (Confederación de Educadores Argentinos)
CECO	CECO (Centro Empleados de Comercio Olavarría)
CEPETEL	CEPETEL (Sindicato de los Profesionales de las Comunicaciones)
CISPREN	CISPREN (Circulo Sindical de la Prensa y Comunicación)
CONADU	CONADU (Federación Nacional de Docentes Universitarios)
CONADU HISTORICA	CONADU HISTORICA (Federación Nacional de Docentes Investigadores y Creadores Universitarios)
CTM	CTM (Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina)
FAPJRA	FAPJRA (Federación de Asociación del Personal Jerárquico de la República Argentina)
FATICA	FATICA (Federación Argentina de Trabajadores del Cuero y Afines)
FATUN	FATUN (Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales)
FESIMUBO	FESIMUBO (Federación de Sindicatos Municipales Bonaerenses)
FESPROSA	FESPROSA (Federación Sindical de Profesionales de la Salud de la República Argentina)
FSTMPBA	FSTMPBA (Federación Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires)
SADOP	SADOP Capital (Sindicato Argentino de Docentes Privados)
SAGM	SAGM (Sindicato Artes Gráficas Mendoza)
SALCO	SALCO (Sindicato Argentino de Locutores y Comunicadores)
SATSAID	SATSAID (Sindicato Argentino de Televisión)
SECASFPI	SECASFPI (Sindicato del ANSES)
SFGB	SFGB (Federación Gráfica Bonaerense)
SGP	SGP (Sindicato Gráficos Platenses)
SICAAPMA	SICA APMA (Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina, Animación, Publicidad y Medios Audiovisuales)

SIGURA	SIGURA (Sindicato Guardavidas Unidos de la República Argentina)
SIPEJEQ	SIPEJEQ (Sindicato Personal Jerárquico y Administrativo Jerárquico de la Industria Química y Petroquímica de Zárate, Campana y Litoral Argentino)
SIPPSIRA	SIPPSIRA (Sindicato de Psicólogas y Psicólogos de la República Argentina)
SITRAPREN	SITRAPREN (Sindicato de Trabajadores de Prensa)
SITRE	SITRE (Sindicato de Trabajadores de Enfermería)
SIUNFLETRA	SIUNFLETRA (Sindicato Único de Fleteros de la República Argentina)
SPR	SPR (Sindicato Prensa Rosario)
SPYGPA	SPYGPA (Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Avellaneda)
STIHMPRA	STIHMPRA (Sindicato de Trabajadores de la Industria del Hielo y Mercados Particulares de la Rep. Argentina)
STM_RIVADAVIA	Sindicato de Trabajadores Municipales de Rivadavia
STVSF	STV (SINDICATO DE TRABAJADORES VIALES DE SANTA FE)
SUOEM	SUOEM (Sindicato de Obreros y Empleados Municipales de Córdoba)
SUPARA	SUPARA (Sindicato Único del Personal Aduanero de la República Argentina)
SUPASO	SUPASO (Sindicato Único de Profesionales y Afines de la Seguridad Ocupacional y Medio Ambiente)
SUTEPa	SUTEPa (Sindicato Unido de Trabajadores y Empleados de PAMI)
SUTERYH	SUTERYH (Sindicato Único de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal), Región Centro Provincia de Bs. As.
UDA	UDA (Unión Docentes Argentinos)
UJPE	UJPE (Unión de Jerárquicos Petroquímicos)
UOLRA	UOLRA (Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina)
UPACP	UPACP (Unión del Personal de Casas Particulares)
UPJET	UPJET (Unión Personal Jerárquico Empresas de Telecomunicaciones)
UPSA	UPSA (Unión del Personal Superior y Profesional de Empresas Aerocomerciales)
UTE	UTE-CTERA-CTA (Unión de Trabajadores de la Educación)
UTEDYC	UTEDYC (Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles)

10. Cuestionario

Generado por UNDAV el 20/02/2023 10:10
Consultado el 20/02/2023 10:10
El contenido de este informe puede ser actualizado en cualquier momento.

Material de uso exclusivo de UNDAV y sus socios

Sección 10: Subsección 10.1
Preguntas 10.1
Responde a las preguntas de la Sección 10.1
Responde a las preguntas de la Sección 10.1
Preguntas 10.1
Responde a las preguntas de la Sección 10.1



Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo

INFORMACIÓN DE IDENTIFICACIÓN DE LA ENCUESTA DESCRIPCIÓN DEL CUESTIONARIO

PORTADA

Sin subsecciones, Sin preguntas, Sin preguntas, Temas estándar 1

SECCIÓN 1: DATOS GENERALES

Sin subsecciones, Sin preguntas, Preguntas 4, Temas estándar 2

SECCIÓN 2: SITUACIÓN LABORAL

Sin subsecciones, Sin preguntas, Preguntas 1A, Temas estándar 2

SECCIÓN 3: VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

Sin subsecciones, Sin preguntas, Preguntas 3A, Temas estándar 2

SECCIÓN 4: AGRESIÓN FÍSICA

Sin subsecciones, Sin preguntas, Preguntas 12, Temas estándar 2

SECCIÓN 5: ACOSO PSICOLÓGICO I

Sin subsecciones, Sin preguntas, Preguntas 12, Temas estándar 2

SECCIÓN 6: ACOSO PSICOLÓGICO II

Sin subsecciones, Sin preguntas, Preguntas 18, Temas estándar 2

SECCIÓN 7: ACOSO SEXUAL

Sin subsecciones, Sin preguntas, Preguntas 12, Temas estándar 2

SECCIÓN 8: DISCRIMINACIÓN I

Sin subsecciones, Sin preguntas, Preguntas 12, Temas estándar 2

SECCIÓN 9: DISCRIMINACIÓN II

Sin subsecciones, Sin preguntas, Preguntas 12, Temas estándar 2

SECCIÓN 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

Sin subsecciones, Sin preguntas, Preguntas 12, Temas estándar 2

SECCIÓN 11: DENUNCIA

Sin subsecciones, Sin preguntas, Preguntas 12, Temas estándar 2

REVISIÓN

Sin subsecciones, Sin preguntas, Sin preguntas, Temas estándar 12

APÉNDICE A — DE CONDICIONES FAMILIARES

APÉNDICE D — DE CATEGORÍAS

INFORMACIÓN DE IDENTIFICACIÓN DE LA ENCUESTA DESCRIPCIÓN DEL CUESTIONARIO

Información básica

Origen Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo

Datos de Encuesta

Modalidad de recolección de datos Internet

Información de la encuesta

País Argentina

PORTADA

v2

TEXTO (STRAT1C1)

Hola, Usted está a punto de comenzar a responder la encuesta.

Para ello se encontrará a continuación con un cuestionario dividido en pequeñas secciones. Las preguntas se encuentran organizadas una debajo de la otra. Para avanzar simplemente desplace la pantalla hacia abajo (si está usando PC tiene una barra de desplazamiento a la izquierda de la pantalla).

Al terminar de responder las preguntas de cada sección se encontrará con un Botón que le permitirá proseguir con las sección siguiente. Por favor verifique haber respondido todas las preguntas de cada sección antes de proseguir.

En el panel de navegación podrá ver todas las secciones del cuestionario marcadas en color azul si están incompletas y en color verde si están completas.

(Si está respondiendo desde una PC es probable que el panel ya esté abierto si está respondiendo con un teléfono estará oculto. Para abrir el panel de navegación que le permite volver a las distintas secciones del cuestionario aprete la flecha ">" de la esquina superior izquierda de la pantalla)

Para continuar por favor presione el siguiente botón que lo llevará a la Tera sección del cuestionario.

SECCION 1: DATOS GENERALES

306

P1 En primer lugar quisiéramos que nos diga, de acuerdo a su identidad de género ¿Cómo se auto-percibe....?	SELECCIÓN ÚNICA P1 01 ☐ Mujer 02 ☐ Varón 03 ☐ Mujer Trans/ Travesti 04 ☐ Varón Trans 05 ☐ Otro (especifique) 06 ☐ Prefiero no decirlo
Por favor describa su género E P2==5	TEXTO ESP2
P2 ¿Cuál es su edad? 1. Por favor indique su edad en años cumplidos W1: P2 >=15. A6: P2 <=100 M1: POR FAVOR VERIFIQUE EL VALOR INGRESADO	NÚMERO ENTERO P2 -----
P3 ¿Cuál es su máximo nivel de educación alcanzado?	SELECCIÓN ÚNICA P3 01 ☐ Sin Estudios 02 ☐ Primaria/EGB incompleta 03 ☐ Primaria/EGB completa 04 ☐ Secundaria/Polimodal incompleta 05 ☐ Secundaria/Polimodal completa 06 ☐ Terciario incompleto 07 ☐ Terciario completo 08 ☐ Universitario incompleto 09 ☐ Universitario completo 10 ☐ Posgrado incompleto 11 ☐ Posgrado completo 12 ☐ Educación especial

TEXTO ESPATICO

E NumberUnansweredQuestions(DG)=0

Por favor complete todas las preguntas de la sección antes de continuar

TEXTO ESPATICO

E NumberUnansweredQuestions(DG)=0

Continúe con la próxima sección apretando el botón a continuación

SECCION 2: SITUACION LABORAL

SL

P4 ¿En qué provincia trabaja? I. ATENCIÓN: Si tiene más de un trabajo por favor responda por el lugar de trabajo en el que percibe mayor remuneración, tanto en esta pregunta como en las que siguen.	SELECCIÓN ÚNICA: CJA COMBO P4 01 ☐ Buenos Aires 02 ☐ Catamarca 03 ☐ Chaco 04 ☐ Chubut 05 ☐ Ciudad Autónoma de Buenos Aires 06 ☐ Córdoba 07 ☐ Corrientes 08 ☐ Entre Ríos 09 ☐ Formosa 10 ☐ Jujuy 11 ☐ La Pampa 12 ☐ La Rioja 13 ☐ Mendoza 14 ☐ Misiones 15 ☐ Neuquén 16 ☐ Río Negro Y ver los síntomas 2
P5 ¿Qué tipo de contrato laboral tiene?	SELECCIÓN ÚNICA P5 01 ☐ Está efectivo (por tiempo indeterminado, permanente, estable, fijo) 02 ☐ Está en período de prueba 03 ☐ Está contratado por tiempo determinado 04 ☐ Es pasante (está haciendo una pasantía por un tiempo definido) 05 ☐ Otro (especificar) 06 ☐ No sabe/ Prefiere no responder
Por favor describa su situación laboral E: P5=5	TEXTO ESP5
P6 La empresa, institución, negocio, organización o lugar en el que trabaja pertenece al sector... *	SELECCIÓN ÚNICA P6 01 ☐ Público o Estatal 02 ☐ Privado 03 ☐ Otro tipo (especificar) 04 ☐ No sabe 05 ☐ Prefiere no responder
Por favor describa sector en el que trabaja E: P6=3	TEXTO ESP6

P7 ¿A qué jurisdicción pertenece esa empresa, institución, negocio, organización o lugar en el que trabaja? E: p6==1	SELECCIÓN ÚNICA #7 01 ☐ Nacional 02 ☐ Provincial 03 ☐ Municipal 04 ☐ No sabe 05 ☐ Prefiere no contestar
P8 Por favor indique aproximadamente la cantidad de trabajadores, incluyéndose Ud, del lugar donde trabaja cotidianamente.	NÚMERO ENTERO #8 ----- VALORES ESPECIALES -01 No sabe -02 Prefiere no contestar
P9 ¿A qué rubro/servicio se dedica o produce el negocio/empresa/institución en el que trabaja?	SELECCIÓN ÚNICA #9 01 ☐ AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SERVICIOS CONEXOS 02 ☐ EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS 03 ☐ INDUSTRIA MANUFACTURERA 04 ☐ SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD Y GAS 05 ☐ SUMINISTRO DE AGUA; ALCANTARILLADO; GESTIÓN DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO 06 ☐ CONSTRUCCIÓN 07 ☐ COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR 08 ☐ SERVICIO DE TRANSPORTE 09 ☐ SERVICIOS DE HOTELERÍA Y RESTAURANTES 10 ☐ INFORMACION Y COMUNICACION 11 ☐ ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS 12 ☐ ACTIVIDADES INMOBILIARIAS 13 ☐ ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS 14 ☐ ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURO SOCIAL (incluye todos los poderes del Estado) 16 ☐ ENSEÑANZA-EDUCACIÓN 17 ☐ SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD <u>Y 5 otros símbolos 4</u>
Por favor describa el rubro E: p9==22	TEXTO ESP9 -----
P10- Su tarea se encuentra calificada como...	SELECCIÓN ÚNICA #10 01 ☐ Profesional 02 ☐ Técnica 03 ☐ Operativa / administrativa 04 ☐ Sin calificación 09 ☐ Ns/Nc

P11 ¿Tiene personal a cargo?	SELECCIÓN ÚNICA P11 01 ☐ SI 02 ☐ NO
P12- ¿Qué cantidad de horas semanales trabaja en promedio?	NÚMERO ENTERO P12 -----
P13 Su jornada es... I. Elija la que corresponda	SELECCIÓN ÚNICA P13 01 ☐ Diurna (dentro de las 07 AM a 22 PM hs) 02 ☐ Nocturna (al menos 3 horas o más entre las 22 PM y las 6 AM hs) 03 ☐ Rotativa entre diurna y nocturna
P14 ¿Qué días de la semana trabaja habitualmente? I. Marque todas las que correspondan	SELECCIÓN MÚLTIPLE P14 01 ☐ Lunes 02 ☐ Martes 03 ☐ Miércoles 04 ☐ Jueves 05 ☐ Viernes 06 ☐ Sábado 07 ☐ Domingo
TEXTO ISMATEO E. NumberUnansweredQuestions(SL)=0 <i>Por favor complete todas las preguntas de la sección antes de continuar</i> TEXTO ISMATEO E. NumberUnansweredQuestions(SL)=0 <i>Continúe con la próxima sección apretando el botón a continuación</i>	

SECCION 3: VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

VVAL

TEXTO ESTÁTICO

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo se define como el "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"

P15 Teniendo en cuenta esta definición, ¿En su lugar de trabajo, ud. ha atravesado alguna situación de este tipo?

SELECCIÓN ÚNICA

P15

- 01 ☐ Sí, en el trabajo actual
- 02 ☐ Sí, pero en otro trabajo que no es el actual
- 03 ☐ Sí, en el trabajo actual y en otro/s anterior/es
- 04 ☐ No, en ningún trabajo
- 05 ☐ No sabe
- 06 ☐ Prefiere no decirlo

P16 La situación de violencia afectó:

E P15=4

SELECCIÓN ÚNICA

P16

- 01 ☐ Solamente a Ud.
- 02 ☐ A varios trabajadores
- 03 ☐ A todos los trabajadores
- 04 ☐ No sabe
- 05 ☐ Prefiere no contestar

P17 ¿Alguna vez le contaron o presenció algún acto de violencia hacia otros compañeros?

SELECCIÓN ÚNICA

P17

- 01 ☐ SÍ
- 02 ☐ NO
- 03 ☐ NO SABE
- 04 ☐ PREFIERE NO CONTESTAR

TEXTO ESTÁTICO

E NumberUnansweredQuestions(VVAL)>0

Por favor complete todas las preguntas de la sección antes de continuar

TEXTO ESTÁTICO

E NumberUnansweredQuestions(VVAL)=0

Continúe con la próxima sección apretando el botón a continuación

SECCION 4: AGRESIÓN FÍSICA

AGF

TEXTO ESTÁTICO

Ahora le vamos a nombrar algunas situaciones que algunos trabajadores dicen atravesar. RECUERDE QUE SI TIENE MÁS DE UN TRABAJO, EN TODAS LAS PREGUNTAS QUE ESTÉN RELACIONADAS CON SU TRABAJO, DEBE RESPONDER POR EL LUGAR DE TRABAJO EN EL QUE PERCIBE MAYOR REMUNERACIÓN.

P18 En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha recibido golpes/ empujones, o amenazas físicas por parte de UNA PERSONA CON CARGO SUPERIOR O PERSONA EMPLEADORA?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P18 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P19 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido golpes/ empujones, o amenazas físicas por parte de UN COMPAÑERX/ PARES?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P19 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P20 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido golpes/ empujones, o amenazas físicas por parte de UNA PERSONA CON CARGO INFERIOR?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P20 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P21 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido golpes/ empujones, o amenazas físicas por parte de CLIENTES/ PACIENTES/ USUARIOS/ PÚBLICO/ AFILIADOS?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P21 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P22 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido golpes/ empujones, o amenazas físicas por parte de OTRAS PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P22 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
Por favor describa de qué otras personas ha sufrido agresiones físicas	TEXTO E18P22
P23 Y En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente sufrió alguna situación o amenaza de retención física o encierro por parte de UNA PERSONA CON CARGO SUPERIOR O PERSONA EMPLEADORA?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P23 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre

E P22=0

P24 ¿Y cuán frecuentemente sufrió alguna situación o amenaza de retención física o encierro por parte de COMPAÑERXS/PARES?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P24 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P25 ¿Y cuán frecuentemente sufrió alguna situación o amenaza de retención física o encierro por parte de UNA PERSONA CON CARGO INFERIOR?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P25 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P26 ¿Y cuán frecuentemente sufrió alguna situación o amenaza de retención física o encierro por parte de CLIENTES/ PACIENTES/ USUARIXS/ PÚBLICO/ AFILIADXS?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P26 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P27 ¿Y cuán frecuentemente sufrió alguna situación o amenaza de retención física o encierro por parte de OTRAS PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P27 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
Por favor describa por parte de qué otrxs personxs ha sufrido amenazas de retención física o encierro	TEXTO ESP27
FEEDBACK E NumberUnansweredQuestions(AG?)>0 <i>Por favor complete todas las preguntas de la sección antes de continuar</i> FEEDBACK E NumberUnansweredQuestions(AG?)=0 <i>Continúe con la próxima sección apretando el botón a continuación</i>	

SECCION 5: ACOSO PSICOLÓGICO I

APS1

P28 En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha sido objeto de descalificación o denigración por su forma de trabajar por parte de UNA PERSONA CON CARGO SUPERIOR O PERSONA EMPLEADORA?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P28 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P29 ¿Y cuán frecuentemente ha sido objeto de descalificación o denigración por su forma de trabajar por parte de COMPANERXS/PARES?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P29 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P30 ¿Y cuán frecuentemente ha sido objeto de descalificación o denigración por su forma de trabajar por parte de UNA PERSONA CON CARGO INFERIOR?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P30 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P31 ¿Y cuán frecuentemente ha sido objeto de descalificación o denigración por su forma de trabajar por parte de CLIENTES/ PACIENTES/ USUARIXS/ PÚBLICO/ AFILIADXS?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P31 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P32 ¿Y cuán frecuentemente ha sido objeto de descalificación o denigración por su forma de trabajar por parte de OTRAS PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P32 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
Por favor describa por parte de qué otras personxs ha sido objeto de descalificación o denigración por su forma de trabajar P32=0	TEXTO ESP32
P33 En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente le asignaron tareas sin sentido, en exceso o quitaron tareas por parte de UNA PERSONA CON CARGO SUPERIOR O PERSONA EMPLEADORA?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P33 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre

P34 ¿Y cuán frecuentemente le asignaron tareas sin sentido, en exceso o quitaron tareas por parte de COMPAÑERXS/PARES?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO p34 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P35 ¿Y cuán frecuentemente le asignaron tareas sin sentido, en exceso o quitaron tareas por parte de UNA PERSONA CON CARGO INFERIOR?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO p35 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P36 ¿Y cuán frecuentemente le asignaron tareas sin sentido, en exceso o quitaron tareas por parte de CLIENTES/ PACIENTES/ USUARIXS/ PÚBLICO/ AFILIADXS?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO p36 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P37 ¿Y cuán frecuentemente le asignaron tareas sin sentido, en exceso o quitaron tareas por parte de OTRAS PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO p37 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
Por favor describa qué otrxs personxs le asignaron tareas sin sentido, en exceso o quitaron tareas.	TEXTO csr37 -----

E: P37=0

TEXTO ESTÁTICO

E: NumberUnansweredQuestions(APS1)>0

Por favor complete todas las preguntas de la sección antes de continuar

TEXTO ESTÁTICO

E: NumberUnansweredQuestions(APS1)==0

Continúe con la próxima sección apretando el botón a continuación

SECCION 6: ACOSO PSICOLÓGICO II

APSE1

P38 En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuente (independientemente del COVID 19) sufrió exclusión de actividades sociales o de trabajo de su grupo laboral por parte de UNA PERSONA CON CARGO SUPERIOR O PERSONA EMPLEADORA?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P38 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P39 ¿Y cuán frecuente (independientemente del COVID 19) Sufrió exclusión de actividades sociales o de trabajo de su grupo laboral por parte de COMPANERXS/PARES?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P39 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P40 ¿Y cuán frecuente (independientemente del COVID 19) Sufrió exclusión de actividades sociales o de trabajo de su grupo laboral por parte de UNA PERSONA CON CARGO INFERIOR?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P40 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P41 ¿Y cuán frecuente (independientemente del COVID 19) Sufrió exclusión de actividades sociales o de trabajo de su grupo laboral por parte de CLIENTES/ PACIENTES/ USUARIOS/ PÚBLICO/ AFILIADOS?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P41 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P42 ¿Y cuán frecuente (independientemente del COVID 19) sufrió exclusión de actividades sociales o de trabajo de su grupo laboral por parte de OTRAS PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P42 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
Por favor describa por parte de qué otrxs personxs sufrió exclusión de actividades sociales o de trabajo de su grupo laboral	TEXTO ESP42
E: P42=0	
P43 En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha recibido maltrato verbal (insultos y/o gritos y/o malos modos) por parte de UNA PERSONA CON CARGO SUPERIOR O PERSONA EMPLEADORA?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P43 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre

P44 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido maltrato verbal (insultos y/o gritos y/o malos modos) por parte de COMPAÑERXS/PARES?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P44 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P45 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido maltrato verbal (insultos y/o gritos y/o malos modos) por parte de UNA PERSONA CON CARGO INFERIOR?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P45 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P46 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido maltrato verbal (insultos y/o gritos y/o malos modos) por parte de CLIENTES/ PACIENTES/ USUARIXS/ PÚBLICO/ AFILIADXS?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P46 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P47 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido maltrato verbal (insultos y/o gritos y/o malos modos) por parte de OTRAS PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P47 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
Por favor describa de qué otrxs personxs ha sufrido maltrato verbal (insultos y/o gritos y/o malos modos)	TEXTO ESP47 -----
P48 En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha recibido amenazas de perder el trabajo o que vayan a empeorar sus condiciones laborales por parte de UNA PERSONA CON CARGO SUPERIOR O PERSONA EMPLEADORA?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P48 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P49 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido amenazas de perder el trabajo o que vayan a empeorar sus condiciones laborales por parte de COMPAÑERXS/PARES?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P49 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P50 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido amenazas de perder el trabajo o que vayan a empeorar sus condiciones laborales por parte de UNA PERSONA CON CARGO INFERIOR?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P50 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre

P51 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido amenazas de perder el trabajo o que vayan a empeorar sus condiciones laborales por parte de CLIENTES/ PACIENTES/ USUARIOS/ PÚBLICO/ ARLIADOS?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P51 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P52 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido amenazas de perder el trabajo o que vayan a empeorar sus condiciones laborales por parte de OTRAS PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P52 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
Por favor describa de qué otras personas ha sufrido amenazas de perder el trabajo o que vayan a empeorar sus condiciones laborales E: P52>0	TEXTO ES:P52

TEXTO (ESTÁTICO)

E: NumberUnansweredQuestions (AP512)>0

Por favor complete todas las preguntas de la sección antes de continuar

TEXTO (ESTÁTICO)

E: NumberUnansweredQuestions (AP512) == 0

Continúe con la próxima sección apretando el botón a continuación

SECCION 7: ACOSO SEXUAL

ASR

P53 En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha sufrido algún tipo de presión para tener una cita o mantener relaciones sexuales por parte de UNA PERSONA CON CARGO SUPERIOR O PERSONA EMPLEADORA?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P53 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P54 ¿Y cuán frecuentemente ha sufrido algún tipo de presión para tener una cita o mantener relaciones sexuales por parte de COMPANERXS/PARES?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P54 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P55 ¿Y cuán frecuentemente ha sufrido algún tipo de presión para tener una cita o mantener relaciones sexuales por parte de UNA PERSONA CON CARGO INFERIOR?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P55 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P56 ¿Y cuán frecuentemente ha sufrido algún tipo de presión para tener una cita o mantener relaciones sexuales por parte de CLIENTES/ PACIENTES/ USUARIOS/ PÚBLICO/ AFILIADOS?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P56 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P57 ¿Y cuán frecuentemente ha sufrido algún tipo de presión para tener una cita o mantener relaciones sexuales por parte de OTRAS PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P57 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
Por favor describa de qué otras personas ha sufrido algún tipo de presión para tener una cita o mantener relaciones sexuales E: P57>0	TEXTO ESP57 -----
P58 En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente le han realizado chistes, comentarios sexistas, machistas y/o discriminatorios que le generaron incomodidad por parte de UNA PERSONA CON CARGO SUPERIOR O PERSONA EMPLEADORA?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P58 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre

P59 ¿Y cuán frecuentemente le han realizado chistes, comentarios sexistas, machistas y/o discriminatorios que le generaron incomodidad por parte de COMPAÑERXS/PARES?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P59 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P60 ¿Y cuán frecuentemente le han realizado chistes, comentarios sexistas, machistas y/o discriminatorios que le generaron incomodidad por parte de UNA PERSONA CON CARGO INFERIOR?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P60 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P61 ¿Y cuán frecuentemente le han realizado chistes, comentarios sexistas, machistas y/o discriminatorios que le generaron incomodidad por parte de CLIENTES/ PACIENTES/ USUARIXS/ PÚBLICO/ AFILIADXS?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P61 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P62 ¿Y cuán frecuentemente le han realizado chistes, comentarios sexistas, machistas y/o discriminatorios que le generaron incomodidad por parte de OTRAS PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P62 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
Por favor describa qué otrxs personxs le han realizado chistes, comentarios sexistas, machistas y/o discriminatorios que le generaron incomodidad	TEXTO ES/P62 -----

E: P62>0

TEXTO ESPÁCIDO

E: NumberUnansweredQuestions(ASK)>0

Por favor complete todas las preguntas de la sección antes de continuar

TEXTO ESPÁCIDO

E: NumberUnansweredQuestions(ASK)=0

Continúe con la próxima sección apretando el botón a continuación

SECCION 8: DISCRIMINACION I

ISSC

P63 En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha recibido comentarios sobre su cuerpo y/o vestimenta que fueron inadecuados y le generaron incomodidad por parte de UNA PERSONA CON CARGO SUPERIOR O PERSONA EMPLEADORA?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P63 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P64 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido comentarios sobre su cuerpo y/o vestimenta que fueron inadecuados y le generaron incomodidad por parte de COMPAÑERXS/PARE5?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P64 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P65 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido comentarios sobre su cuerpo y/o vestimenta que fueron inadecuados y le generaron incomodidad por parte de UNA PERSONA CON CARGO INFERIOR?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P65 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P66 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido comentarios sobre su cuerpo y/o vestimenta que fueron inadecuados y le generaron incomodidad por parte de CLIENTES/ PACIENTES/ USUARIXS/ PÚBLICO/ AFILIADXS?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P66 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P67 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido comentarios sobre su cuerpo y/o vestimenta que fueron inadecuados y le generaron incomodidad por parte de OTRAS PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P67 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
Por favor describa de qué otras personas ha recibido comentarios sobre su cuerpo y/o vestimenta que fueron inadecuados y le generaron incomodidad E: P62>0 && P67=0	TEXTO ISS/P67
P68 En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha sufrido discriminación por su orientación sexual por parte de UNA PERSONA CON CARGO SUPERIOR O PERSONA EMPLEADORA?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P68 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre

P69 ¿Y cuán frecuentemente ha sufrido discriminación por su orientación sexual por parte de COMPAÑERXS/PARES?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P69 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P70 ¿Y cuán frecuentemente ha sufrido discriminación por su orientación sexual por parte de UNA PERSONA CON CARGO INFERIOR?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P70 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P71 ¿Y cuán frecuentemente ha sufrido discriminación por su orientación sexual por parte de CLIENTES/ PACIENTES/ USUARIOS/ PÚBLICO/ AFILIADOS?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P71 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P72 ¿Y cuán frecuentemente ha sufrido discriminación por su orientación sexual por parte de OTRAS PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO P72 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
Por favor describa de qué otras personas ha sufrido discriminación por su orientación sexual	TEXTO CSR72

FECHO ESTÁTICO

E NumberUnansweredQuestions(DSC)=0

Por favor complete todas las preguntas de la sección antes de continuar

FECHO ESTÁTICO

E NumberUnansweredQuestions(DSC)=0

Continúe con la próxima sección apretando el botón a continuación

SECCION 9: DISCRIMINACION II

15/11/21

P73 En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha sufrido discriminación por su pensamiento político y/o religioso por parte de UNA PERSONA CON CARGO SUPERIOR O PERSONA EMPLEADORA?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P73 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P74 ¿Y cuán frecuentemente ha sufrido discriminación por su pensamiento político y/o religioso por parte de COMPAÑERXS/PARES?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P74 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P75 ¿Y cuán frecuentemente ha sufrido discriminación por su pensamiento político y/o religioso por parte de UNA PERSONA CON CARGO INFERIOR?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P75 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P76 ¿Y cuán frecuentemente ha sufrido discriminación por su pensamiento político y/o religioso por parte de CLIENTES/ PACIENTES/ USUARIXS/ PÚBLICO/ AFILIADXS?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P76 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P77 ¿Y cuán frecuentemente ha sufrido discriminación por su pensamiento político y/o religioso por parte de OTRAS PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P77 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
Por favor describa de qué otras personas ha sufrido discriminación por su pensamiento político P771-48	TEXTO ESP77
P78 En su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha recibido un trato económico y laboral diferente con respecto a tus pares por parte de UNA PERSONA CON CARGO SUPERIOR O PERSONA EMPLEADORA?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P78 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre

P79 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido un trato económico y laboral diferente con respecto a tus pares por parte de COMPANERXS/PARES?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO #79 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P80 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido un trato económico y laboral diferente con respecto a tus pares por parte de UNA PERSONA CON CARGO INFERIOR?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO #80 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P81 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido un trato económico y laboral diferente con respecto a tus pares por parte de CLIENTES/ PACIENTES/ USUARIOS/ PÚBLICO/ AFILIADOS?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO #81 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P82 ¿Y cuán frecuentemente ha recibido un trato económico y laboral diferente con respecto a tus pares por parte de OTRAS PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL?	SELECCIÓN ÚNICA: OJA COMBO #82 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
Por favor describa por parte de qué otras personas ha recibido un trato económico y laboral diferente con respecto a sus pares	TEXTO CS#82 -----

E: #821=0

FECHO ESTÁTICO

E: NumberUnansweredQuestions(DSC12)=0

Por favor complete todas las preguntas de la sección antes de continuar

FECHO ESTÁTICO

E: NumberUnansweredQuestions(DSC12)=0

Continúe con la próxima sección apretando el botón a continuación

SECCION 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

		406
P83 ¿Cree usted que su condición de género influye en el trato que recibe de sus compañeros o de sus superiores o empleadores?	20.000.000.000 1. ☐ Sí, positivamente 2. ☐ Sí, negativamente 3. ☐ No 4. ☐ No sabe 5. ☐ Prefiere no responder	40
P84 ¿Cree usted que su condición de género influye en la posibilidad de ascensos?	20.000.000.000 1. ☐ Sí, positivamente 2. ☐ Sí, negativamente 3. ☐ No 4. ☐ No sabe 5. ☐ Prefiere no responder	40
P85 ¿Cree usted que su condición de género influye en el tipo de trabajo que realiza?	20.000.000.000 1. ☐ Sí, positivamente 2. ☐ Sí, negativamente 3. ☐ No 4. ☐ No sabe 5. ☐ Prefiere no responder	40
P86 ¿Ha recibido algún tipo de acoso laboral/discriminación por cursar un embarazo?	20.000.000.000 1. ☐ Sí 2. ☐ No 3. ☐ Prefiere no responder 4. ☐ No corresponde. No soy persona gestante	40
P87 Y en su ámbito laboral, en los últimos 2 años ¿Cuán frecuentemente ha padecido alguna de las situaciones que mencionamos relacionadas con su género por parte de UNA PERSONA CON CARGO SUPERIOR O PERSONA EMPLEADORA?	20.000.000.000.000 1. ☐ Nunca 2. ☐ Sólo alguna vez 3. ☐ Algunas veces 4. ☐ Muchas veces 5. ☐ Siempre	40
P88 ¿Y cuán frecuentemente ha padecido alguna de las situaciones que mencionamos relacionadas con su género por parte de COMPAÑEROS/AS?	20.000.000.000.000 1. ☐ Nunca 2. ☐ Sólo alguna vez 3. ☐ Algunas veces 4. ☐ Muchas veces 5. ☐ Siempre	40
P89 ¿Y cuán frecuentemente ha padecido alguna de las situaciones que mencionamos relacionadas con su género por parte de UNA PERSONA CON CARGO INFERIOR?	20.000.000.000.000 1. ☐ Nunca 2. ☐ Sólo alguna vez 3. ☐ Algunas veces 4. ☐ Muchas veces 5. ☐ Siempre	40

P90 ¿Y cuán frecuentemente ha padecido alguna de las situaciones que mencionamos relacionadas con su género por parte de de CLIENTES/ PACIENTES/ USUARIOS/ PÚBLICO/ AFILIADOS?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P90 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
P91 ¿Y cuán frecuentemente ha padecido alguna de las situaciones que mencionamos relacionadas con su género por parte de OTRAS PERSONAS EN EL ÁMBITO LABORAL?	SELECCIÓN ÚNICA: CAJA COMBO P91 00 ☐ Nunca 01 ☐ Sólo alguna vez 02 ☐ Algunas veces 03 ☐ Muchas veces 04 ☐ Siempre
Por favor describa de qué otras personas ha padecido alguna de las situaciones que mencionamos relacionadas con su género E: P91==0	TEXTO ES:P91
P92 ¿Su superior jerárquico (jefe) es...	SELECCIÓN ÚNICA P92 01 ☐ Mujer 02 ☐ Varón 03 ☐ Mujer Trans/ Travesti 04 ☐ Varón Trans 05 ☐ Otro (especifique) 06 ☐ Prefiero no decirlo
Especifique género de su superior jerárquico E: P92==5	TEXTO ES:P92

TEXTO: IS:PAT103

E: NumberUnansweredQuestions(VDG)>=0

Por favor complete todas las preguntas de la sección antes de continuar

TEXTO: IS:PAT103

E: NumberUnansweredQuestions(VDG)==0

Continúe con la próxima sección apretando el botón a continuación

SECCION 11: DENUNCIA

		ENCUESTA
PS3 ¿Alguna vez le ha dado a conocer a una persona alguna de estas cosas o situaciones por las que se le haya molestado o a otra persona?		ENCUESTA 31 ☐ Sí 32 ☐ No 33 ☐ Prefiero no decirlo
PS4 ¿Ante quién la hizo? 1. Marque todas las opciones que correspondan. Si no sabe o no le acordamos, marque "Otro" y especifique con sus palabras. 2. PS4-1		ENCUESTA 34 ☐ La empresa/empleador 35 ☐ El sindicato 36 ☐ La justicia 37 ☐ Área de gobierno 38 ☐ Comisaría 39 ☐ Otros organismos 40 ☐ Otros (especificar)
Por favor, describa ante quién denunció. 3. PS4-Continúa PS4		ENCUESTA
PS5 ¿Luego de hacer la denuncia, ¿cómo se sintió con respecto a las acciones? 4. PS5-1		ENCUESTA 41 ☐ Cansado 42 ☐ Desilusionado 43 ☐ Continúa en igual 44 ☐ Aumentó en 45 ☐ No sabe
PS6 ¿Si no hizo la denuncia, ¿ha hecho o pensado hacerla? ¿Por qué motivo o los? 1. Marque todas las opciones que correspondan. Si no sabe o no le acordamos, marque "Otro" y especifique con sus palabras. 2. PS6-1		ENCUESTA 46 ☐ No me parecía relevante 47 ☐ No me sentía cómodo 48 ☐ No era algo que si hubiera algo 49 ☐ Tenía miedo de que se profundizara el maltrato 50 ☐ Tenía miedo de perder el trabajo 51 ☐ Porque no sabía a quién recurrir 52 ☐ Por vergüenza 53 ☐ NO he visto estas situaciones 54 ☐ Otro 55 ☐ No sabe 56 ☐ Prefiero No decirlo
Por favor, describa por qué otras razones no denunció. 5. PS6-Continúa PS6		ENCUESTA
PS7 ¿Tiene conocimientos de empresa/institución/organismo/empleador, proveedor/prestador de servicios/la laboral o alguna política al respecto? 6. PS7-Continúa PS7		ENCUESTA 57 ☐ Sí 58 ☐ No

P98-¿Cuál de estas acciones cree Ud. que debería priorizar el sindicato con el tema de la Violencia Laboral? E: ISAnswered(P98)	SELECCIÓN ÚNICA P98 01 ☐ Elaborar procedimientos/ protocolos para atender las situaciones de violencia 02 ☐ Desarrollar y profundizar acciones de capacitación y sensibilización 03 ☐ Formar equipos específicos/ interdisciplinarios para el tratamiento de las situaciones de violencia 04 ☐ Otro (especificar) 05 ☐ No sabe 06 ☐ Ninguna
Por favor describa qué otras acciones se deberían priorizar E: P98==4	TEXTO ES-P98
P99- Con respecto al inicio de la cuarentena en marzo de 2020 ¿Ha percibido que hubo cambios en su trabajo, con respecto a las situaciones de violencia laboral? E: ISAnswered(P99)	SELECCIÓN ÚNICA P99 01 ☐ Disminuyeron 02 ☐ Aumentaron 03 ☐ Siguen igual- NO hubo cambios 04 ☐ Han aparecido situaciones de violencia por primera vez 05 ☐ Nunca hubo situaciones de violencia ni antes ni después
P100 ¿Qué tipo de violencia aumento o apareció...? I: Marque todas las que correspondan. Si no encuentra la opción marque "Otro(s)" y descríbalas con sus palabras E: P99==2 (P99==4	SELECCIÓN MÚLTIPLE P100 01 ☐ Violencia física 02 ☐ Violencia psicológica o moral 03 ☐ Acoso sexual 04 ☐ Discriminación 05 ☐ Otro (especificar)
Por favor describa que otros tipos de violencia aumentaron o aparecieron E: P100.Countans(5)	TEXTO ES-P100
TEXTO ESTÁTICO E: NumberUnansweredQuestions(DMC)>0 <i>Por favor complete todas las preguntas de la sección antes de continuar</i>	
TEXTO ESTÁTICO E: NumberUnansweredQuestions(DMC)==0 <i>Continúe con la próxima sección apretando el botón a continuación</i>	

REVISIÓN

E: `NumberUnansweredQuestions(DG)>0 || NumberUnansweredQuestions(SL)>0 || NumberUnansweredQuestions(VYAL)>0 || NumberUnansweredQuestions(AGF)>0 || NumberUnansweredQuestions(APS1)>0 || NumberUnansweredQuestions(APS2)>0 || NumberUnansweredQuestions(ASX)>0 || NumberUnansweredQuestions(DSC)>0 || NumberUnansweredQuestions(DSCI)>0 || NumberUnansweredQuestions(VBG)>0` [Y 187 otros síntomas](#)

TEXTO ESTÁTICO

SE HAN DETECTADO PREGUNTAS INCOMPLETAS EN LAS SECCIONES QUE SE DETALLAN A CONTINUACIÓN

Por favor complete dichas secciones antes de continuar.

Para abrir el panel de navegación que le permite volver a las distintas secciones del cuestionario oprima la flecha ">" de la esquina superior izquierda de la pantalla y luego vaya a la sección que corresponda (si está respondiendo desde una PC es probable que el panel ya esté abierto, si está respondiendo con un teléfono estará oculto).

En el panel de navegación podrá ver todas las secciones del cuestionario marcadas en color azul si están incompletas y en color verde si están completas.

TEXTO ESTÁTICO

E: `NumberUnansweredQuestions(DG)>0`

SECCION 1: DATOS GENERALES

TEXTO ESTÁTICO

E: `NumberUnansweredQuestions(SL)>0`

SECCION 2: SITUACION LABORAL

TEXTO ESTÁTICO

E: `NumberUnansweredQuestions(VYAL)>0`

SECCION 3: VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

TEXTO ESTÁTICO

E: `NumberUnansweredQuestions(AGF)>0`

SECCION 4: AGRESION FISICA

TEXTO ESTÁTICO

E: `NumberUnansweredQuestions(APS1)>0`

SECCION 5: ACOSO PSICOLOGICO I

TEXTO ESTÁTICO

E: `NumberUnansweredQuestions(APS2)>0`

SECCION 6: ACOSO PSICOLOGICO II

TEXTO ESTÁTICO

E: `NumberUnansweredQuestions(ASX)>0`

SECCION 7: ACOSO SEXUAL

TEXTO ESTÁTICO

E: `NumberUnansweredQuestions(DSC)>0`

SECCION 8: DISCRIMINACION I

TEXTO ESTÁTICO

E: `NumberUnansweredQuestions(DSCI)>0`

SECCION 9: DISCRIMINACION II

TEXTO ESTÁTICO

E: `NumberUnansweredQuestions(VBG)>0`

SECCION 10: VIOLENCIA DE GENERO

TEXTO ESTÁTICO

E: numberUnansweredQuestions(DMC)>0

SECCION 11: DENUNCIAS

APÉNDICE A — DE CONDICIONES HABILITANTES

[1] : revision

Condición habilitante:

```
NumberUnansweredQuestions (IK) > 0 }
NumberUnansweredQuestions (IL) > 0 }
NumberUnansweredQuestions (IYAL) > 0 }
NumberUnansweredQuestions (AGP) > 0 }
NumberUnansweredQuestions (AP12) > 0 }
NumberUnansweredQuestions (AP13) > 0 }
NumberUnansweredQuestions (AG20) > 0 }
NumberUnansweredQuestions (ISCI) > 0 }
NumberUnansweredQuestions (ISC12) > 0 }
NumberUnansweredQuestions (VAG) > 0 }
NumberUnansweredQuestions (DNC) > 0 }
```

APÉNDICE B — DE CATEGORÍAS

[1] SIND

Categorías: 1:SI, 2:NO

[2] SINDNS

Categorías: 1:SI, 2:NO, 3:NO SABE, 4:PREFIERE NO CONTESTAR

[3] Provincias, Argentina

Categorías: 1:Buenos Aires, 2:Catamarca, 3:Chaco, 4:Chubut, 5:Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 6:Córdoba, 7:Corrientes, 8:Entre Ríos, 9:Formosa, 10:Ijuay, 11:La Pampa, 12:La Rioja, 13:Mendoza, 14:Misiones, 15:Neuquén, 16:Río Negro, 17:Salta, 18:San Juan, 19:San Luis, 20:Santa Cruz, 21:Santa Fe, 22:Santiago del Estero, 23:Tierra del Fuego, 24:Tucumán

[4] Rubros

Categorías: 1:AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SERVICIOS CONEXOS, 2:EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS, 3:INDUSTRIA MANUFACTURERA, 4:SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD Y GAS, 5:SUMINISTRO DE AGUA; ALCANTARILLADO; GESTIÓN DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, 6:CONSTRUCCIÓN, 7:COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, 8:SERVICIO DE TRANSPORTE, 9:SERVICIOS DE HOTELEERÍA Y RESTAURANTES, 10:INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, 11:ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS, 12:ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, 13:ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS, 14:ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURO SOCIAL (incluye todos los poderes del Estado), 16:ENSEÑANZA-EDUCACIÓN, 17:SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD, 18:ARTES, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN, 19:OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS, 20:SERVICIOS DE HOGARES PRIVADOS QUE CONTRATAN SERVICIO DOMÉSTICO, 21:ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES, 22:OTRO

LEYENDA

Leyendas y estructura de información en este archivo

Name of section	Enabling condition for this section	Type of question, scope	Variable name
SECTION 5: OTHER INCOME SOURCES <i>E</i> <code>if (other_income_section == 0) { return 0; }</code> Does this person have any other income sources? <i>I</i> This refers to family relations: <i>E</i> <code>if (other_income == 0)</code> <i>E1</i> <code>if (other_income == 0) { return 0; }</code> <i>M1</i> Cannot be used <i>F</i> <code>if (other_income == 0) { return 0; }</code> <i>M2</i> This person is not in the list <i>F</i> <code>if (other_income == 0) { return 0; }</code>		Answer options <i>01</i> ☐ Community animal health workers <i>02</i> ☐ Private <i>03</i> ☐ Government <i>04</i> ☐ Livestock keepers association <i>05</i> ☐ NGO <i>And 5 other 000</i>	<code>other_income_section</code>

Additional information:

- "I" – Question instruction
- "E" – Enabling condition
- "E1" – Validation condition №1
- "M1" – Message for validation №1
- "F" – Filter in Categorical questions

Link to full set in appendix

Breadcrumbs

Type or roster

Roster Title

LEADER RELATION DETAILS
generated by FoodNet

☐ Ward Livestock Officer
☐ Village Livestock Officer
☒ Other (specify)

List items

