

Primer Congreso Nacional de Estudios Interdisciplinarios sobre Diversidad Sexual y de Género. Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales (Escuela IDAES), General San Martín, 2024.

# **Discriminación, acoso y violencia en el mundo del trabajo en Argentina: Una aproximación a partir de datos de una encuesta a mujeres e identidades feminizadas.**

Safranoff, Ana y Cavalo, Lucia Elena.

Cita:

Safranoff, Ana y Cavalo, Lucia Elena (2024). *Discriminación, acoso y violencia en el mundo del trabajo en Argentina: Una aproximación a partir de datos de una encuesta a mujeres e identidades feminizadas*. Primer Congreso Nacional de Estudios Interdisciplinarios sobre Diversidad Sexual y de Género. Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales (Escuela IDAES), General San Martín.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/congresodiversidad/94>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eUcC/5KV>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.  
Para ver una copia de esta licencia, visite  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

**Discriminación, acoso y violencia en el mundo del trabajo en Argentina:  
Una aproximación a partir de datos de una encuesta a mujeres e identidades  
feminizadas**

*Versión (muy) preliminar*

Lucia Elena Cavalo  
Ana Safranoff

**Resumen:** La ponencia presenta y analiza algunos de los principales resultados de una encuesta sobre experiencias de discriminación, acoso y violencia en el mundo del trabajo de mujeres e identidades feminizadas mayores de 18 años residentes en Argentina, elaborada en 2019 por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y la consultora NODOS. A partir de diversas regresiones logísticas, se busca identificar los factores asociados a dichas situaciones. Los resultados revelan que la edad y la orientación sexual se encuentran asociados a casi todas ellas. En términos generales, las personas mayores y quienes declaran orientaciones sexuales no heteronormadas tienen mayor probabilidad de sufrir distintas situaciones de discriminación, acoso y violencia en el trabajo. Aun cuando no se desconoce que las características individuales *per se* no exponen a la violencia por fuera de una “matriz de dominación” que las jerarquiza y, con ello, expone diferencialmente a las personas a distintos modos y grados de violencia, se argumenta que este tipo de análisis puede contribuir a fortalecer las políticas de prevención, actuación y sensibilización al identificar aquellos grupos que tienen mayores probabilidades de sufrir determinados tipos y modalidades.

## **1. Introducción**

La violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo constituyen una problemática extendida a nivel mundial, y tienen lugar en las más diversas ocupaciones y sectores de actividad (Chappell y Di Martino, 1998; OIT, 1998). Todas las personas son susceptibles de sufrirlos en algún momento de su trayectoria laboral, independientemente de su género y posición jerárquica, aunque son las mujeres y las disidencias sexuales las que los padecen en mayores proporciones, especialmente en lo que concierne al acoso y a la violencia sexual, lo que atenta contra su participación igualitaria en el mercado de trabajo (ELA y NODOS, 2019). Los múltiples y graves impactos que la violencia, el acoso y la discriminación tienen en las personas que los experimentan, así como en los grupos de trabajo y la sociedad en su conjunto, convierten a esta problemática en incompatible con el trabajo decente y los derechos humanos.

Esta ponencia presenta un primer análisis de los resultados de una encuesta sobre experiencias de discriminación, acoso y violencia en el mundo del trabajo realizada a mujeres e identidades feminizadas mayores de 18 años residentes en Argentina, llevada a cabo en 2019 por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y la consultora NODOS. A partir de estos datos, se pretende identificar los factores de riesgo que

aumentan las probabilidades de determinados grupos de sufrir distintos tipos de violencia en el ámbito laboral.

Se espera que los resultados de la investigación contribuyan a expandir el conocimiento sobre la violencia, el acoso y la discriminación en el trabajo, así como también constituyan insumos relevantes para la promoción de programas y políticas tendientes a la prevención de la misma.

## **2. Factores asociados a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**

A grandes rasgos, resulta posible distinguir dos grandes enfoques de estudios que buscan identificar los factores asociados a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por un lado, un primer enfoque se centra en las características demográficas o de personalidad de las víctimas como predictores; y, por otro lado, un segundo grupo se focaliza en el ambiente de trabajo (Toro & Gómez-Rubio, 2016).

En todo caso, es importante destacar que la literatura sobre violencia en el trabajo, da cuenta de su carácter multideterminado: aun cuando varios artículos se focalizan únicamente en algunos factores determinantes, se evidencia un alto grado de transversalidad y se destaca la multicausalidad del fenómeno (Fontes *et al.*, 2013). En pocas palabras, se subraya que los factores determinantes en la violencia laboral son variados, transversales y multidimensionales (Fontes *et al.*, 2013). Asimismo, es importante señalar que «ningún factor de riesgo, y ninguna combinación de factores de riesgo, permite asegurar que habrá actos de violencia o que su incidencia aumentará. Sin embargo, la presencia de estos factores de riesgo, y sobre todo de varios factores combinados entre sí, aumenta la probabilidad de que se produzcan actos de violencia» (Departamento de Trabajo e Industrias del Estado de Washington, sin fecha, en OIT, 2018).

El primer enfoque, referido a variables individuales, señala que existen ciertas características de vulnerabilidad en los/as trabajadores/as que los exponen a un mayor riesgo de sufrir violencia y acoso laboral. En este grupo se encuentran quienes resaltan la importancia de variables sociodemográficas o laborales tales como la edad, el género, la tenencia de hijos/as, el tipo de contratación laboral y la experiencia, entre otras (Child & Mentis, 2010; Cruz & Klinger, 2011; Fontes *et al.*, 2013; Toro & Gómez-Rubio, 2016; OIT, 2018; Cruz- Arroyo y Casique, 2019).

Gran parte de estos estudios que se centran en las características individuales de las víctimas identifican a las mujeres como las víctimas más frecuentes y, por ello, se han focalizado únicamente en la violencia y acoso en el mundo del trabajo hacia ellas (Cruz & Klinger, 2011). El sector sanitario ha sido uno de los más explorados. Por ejemplo, en lo que respecta a las enfermeras, diversos estudios señalan que las más jóvenes, con poca experiencia laboral y/o contrataciones temporales son más vulnerables al acoso (Child & Mentis, 2010; Cruz & Klinger, 2011). En contraposición, el nivel educativo se destaca como un factor protector, evidenciándose una asociación negativa con la violencia y el acoso

laboral (Little, 1999). La antigüedad laboral también se presenta como un factor relevante (Fontes et al., 2013; Cruz- Arroyo y Casique, 2019). En esta línea, Cruz- Arroyo y Casique (2019) señalan que la antigüedad en la empresa muestra una asociación negativa con el riesgo de acoso de género, disminuyendo la razón de probabilidad en un siete por ciento por cada año adicional de trabajo de la mujer en la empresa.

La identidad de género y la orientación sexual resultan también dos factores de riesgo destacados en la literatura reciente. Distintos estudios evidencian que las personas con identidades de género y orientaciones sexuales disidentes experimentan en mayor medida situaciones de acoso y violencia en el trabajo. Por ejemplo, Carpenter (2008) señala que, en Australia, las mujeres lesbianas - en comparación con mujeres heterosexuales- tienen menores ingresos personales; reportan probabilidades significativamente altas de acoso en el trabajo, y mayor dificultad para encontrar un trabajo. En la misma línea, Elmslie y Tebaldi (2007) buscan explorar si las lesbianas y los varones homosexuales reciben un trato diferente que sus homólogos heterosexuales. En este caso, los resultados evidencian la existencia de trato discriminatorio contra varones homosexuales, no así hacia las mujeres lesbianas. Irwin (1999) también revela que el acoso y el trato perjudicial hacia lesbianas, gays y personas transgénero es muy frecuente: más de la mitad de las personas que participaron del estudio informó haber experimentado estos comportamientos negativos en su empleo actual o más reciente. En este contexto, una encuesta realizada en España por la Unión General de Trabajadores (UGT) durante el primer semestre de 2020 revela que un 42% de trabajadores LGTB afirman haber sufrido violencia en el trabajo derivada de su orientación sexual o diversidad de género. Además se destaca la especial importancia a las agresiones sexuales, en tanto que casi un 20% de personas transexuales afirman haber sufrido algún tipo de violencia sexual en su entorno laboral. En síntesis, se plantea que, en pleno siglo XXI, la realidad de muchas personas LGBTI sigue estando relacionada con la discriminación y la falta de protección en el ámbito laboral (Romera Arroyo, 2022).

Otros estudios también identifican como variables individuales asociadas a la victimización el hecho de tener hijos/as (Fontes et al., 2013 ) y el estado civil. En relación a este último factor, Cruz- Arroyo y Casique (2019) evidencian que, en México, el riesgo de violencia laboral psicológica para las mujeres casadas o unidas es menor que para las mujeres solteras. También vinculado al ámbito familiar, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que los datos recogidos en todo el mundo muestran que las trabajadoras embarazadas, así como las mujeres y los varones que regresan de una licencia de maternidad o paternidad o de una licencia parental, pueden sufrir acoso por parte de sus compañeros de trabajo, sus subalternos o sus superiores (OIT, 2016). Asimismo, la presentación de solicitudes para obtener pausas de lactancia materna u otras facilidades para acomodar las responsabilidades familiares también pueden dar lugar a reacciones humillantes, abuso emocional e incluso la reubicación del puesto de trabajo y otras medidas de presión orientadas a aislar a los trabajadores y forzarlos a dimitir (Giunti, 2015; Addati & et al., 2014; Masselot & et al., 2012, en OIT 2018).

Las discapacidades también han sido señaladas como un factor de riesgo dentro de este primer enfoque centrado en las características individuales. La OIT (2018) indica que las personas con discapacidades son afectadas por niveles relativamente más altos de violencia y acoso en el lugar de trabajo que las personas sin discapacidades. Los datos del Reino Unido indican que la probabilidad de señalar actos de discriminación, intimidación o acoso en su contra en el lugar de trabajo es dos veces mayor entre las personas con discapacidades y las personas con enfermedades de larga duración que entre los demás trabajadores/as (Comisión de Derechos Humanos e Igualdad, 2011). En la misma dirección, se distingue el lugar de nacimiento: los trabajadores migrantes, en particular los que se encuentran en situación irregular, son también más vulnerables a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, 2015; Husn et al., 2015 en OIT, 2018). La pertenencia a un pueblo indígena también resulta un factor de riesgo, especialmente a lo que refiere al acoso y la violencia sexual (Lara, 1995; OIT, 2018)

Por otro lado, en relación al segundo enfoque, abundante evidencia señala la importancia de los factores del contexto organizacional en la facilitación de la emergencia del acoso, identificando distintos aspectos de la organización del trabajo, de las formas de gestión, los valores y la cultura organizacional como elementos relevantes (Toro & Gómez-Rubio, 2016).

Algunos estudios focalizados en las características organizacionales identifican como factores de riesgo asociados al acoso la mayor ambigüedad, el conflicto de rol, así como también el predominio de valores tales como la competitividad, eficacia y el rendimiento (Toro & Gómez-Rubio, 2016). En la misma dirección, Vidal-Martí y Rodríguez-Rodríguez (2023) destacan cuatro factores de riesgo institucional: la falta de medidas y planes de prevención (Pérez-Tarrés, 2019; Solanes y Meneses, 2021), la ausencia de programas de apoyo institucional para el impacto emocional de la violencia laboral (Pérez-Tarrés, 2019), la alta carga de trabajo y los escasos beneficios para el desarrollo del desempeño profesional (Heliz et al., 2015). Otras condiciones de la organización operan como factores protectores frente al acoso laboral, tales como la orientación a la justicia organizacional o la existencia de sindicatos (Cruz y Klingner, 2011; Toro & Gómez-Rubio, 2016).

El tipo de gestión (pública o privada) también se distingue como un factor relevante. Algunos autores consideran que la violencia en el trabajo resulta más frecuente en el sector público dadas las dificultades políticas y el mayor costo económico que implica la rescisión de contratos laborales (Hirose, 2008). En concordancia con ello se encuentra el estudio de Paravic-Klijn et al., (2018) sobre trabajadores/as de la salud en Chile que se desempeñan en servicios de emergencias, en donde se evidencia que el acoso laboral se presenta con mayor frecuencia en establecimientos públicos respecto de los privados. En este marco, algunos autores destacan la importancia de poner el foco en el sector público. Si el estudio de las conductas violentas en diferentes contextos es considerado tarea urgente, más urgente aún resulta estudiar, visibilizar, conceptualizar y medir la violencia, cuando es perpetrada en democracia y en las instituciones estatales, por quienes, de acuerdo a Sluzky (1994), tienen la responsabilidad social y legal de cuidar a los ciudadanos,

de mantener el orden en su mundo, de preservar la estabilidad y predictibilidad de sus vidas: el Estado a través de sus agentes (Scialpi, 2002).

Por último, el Informe V de la Organización Internacional del Trabajo (2018) destaca determinadas circunstancias que pueden exponer a los/as trabajadores/as a la violencia y el acoso, ya sea por sí solas o combinadas: trabajar en contacto con el público, con objetos de valor, en entornos con recursos limitados, en horarios de difícil conciliación con la vida social, en solitario o en un aislamiento relativo, o en lugares remotos, tener poder para denegar la prestación de servicios y/o trabajar en zonas de conflicto, entre otras.

### **3. Datos y técnicas de análisis**

La ponencia se basa en los datos provenientes de una encuesta sobre experiencias de discriminación, acoso y violencia en el mundo del trabajo de mujeres e identidades feminizadas mayores de 18 años residentes en Argentina, elaborada en 2019 por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y la consultora NODOS.

La encuesta no se aplicó sobre una muestra estadísticamente representativa, sino que se trata de un estudio de carácter exploratorio y descriptivo que permite un acercamiento a la temática de la violencia y el acoso por motivos de género en el mundo del trabajo, temática poco explorada en el país. De esta manera, se pretende esbozar un panorama general de tipo aproximativo sobre las vivencias de las personas que contestaron esta encuesta.

La encuesta se aplicó a través de una plataforma virtual y se distribuyó principalmente por redes sociales, *mails* y mensajes de *WhatsApp* durante el mes de noviembre de 2019. La encuesta fue contestada por 1443 personas. Dada la existencia de algunos valores perdidos en las variables principales, la muestra utilizada en cada uno de los análisis puede ser ligeramente diferente.

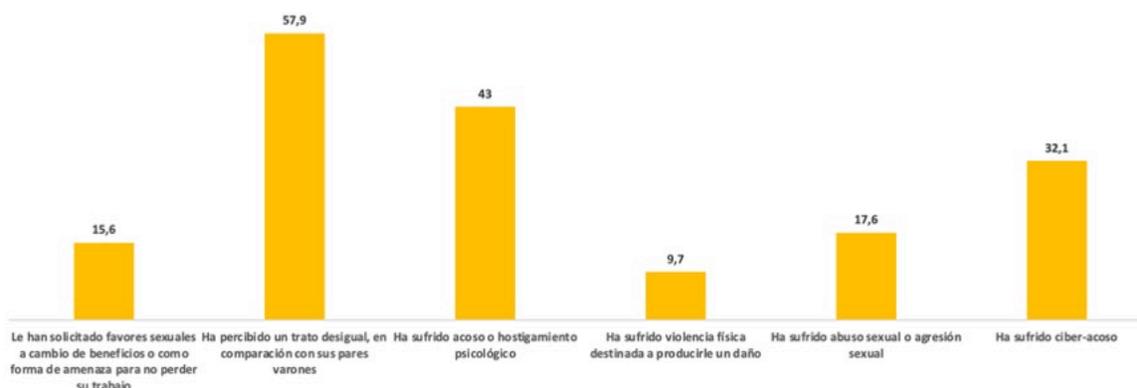
Respecto al análisis, la principal técnica empleada es la regresión logística. Puntualmente, se realizaron seis regresiones, una para cada una de las variables dependientes. Cada una de las variables dependientes es un indicador binario sobre si las personas - en el lugar de trabajo actual o anterior- han sufrido (o no) distintas situaciones:

- a) Le han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios / promociones laborales o como forma de amenaza para no perder su trabajo
- b) Ha percibido un trato desigual, en comparación con sus pares varones, por ejemplo; en cuanto a beneficios, posibilidades de ascensos, salario.
- c) Ha sufrido acoso o hostigamiento psicológico como por ejemplo insultos, agresiones verbales, daño a su reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc.
- d) Ha sufrido violencia física destinada a producirle un daño como golpes, empujones, cachetadas, etc.

- e) Ha sufrido abuso sexual o agresión sexual, entendida como cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, sin su consentimiento.
- f) Ha sufrido ciber-acoso; hostigamiento y persecución por correo electrónico, redes sociales, *blogs*, *WhatsApp*, *websites*, teléfono, etc.

Las variables dependientes derivadas de las preguntas *b* y *c* asignan el valor 1 a las personas que han experimentado algunas de estas situaciones “algunas veces” o “muchas veces” y el valor 0 a las que lo hicieron “una vez” o “nunca”. En el resto de variables dependientes, dada la menor frecuencia de estas formas de acoso y violencia, se asignó el valor 1 a toda persona que hubiera experimentado al menos una vez cualquiera de estas situaciones, independientemente de su frecuencia (es decir, considerando las respuestas “muchas veces”, “algunas veces” o “una vez”, como si fueran la misma) y con un 0 a todas las demás. En síntesis, en relación a las variables dependientes derivadas de las preguntas *a*, *d*, *e* y *f* las personas que sí han sufrido algunas de estas situaciones (ya sea “muchas veces”, “algunas veces” o “una vez”) adquieren el valor 1, en contraposición a quienes “nunca” lo hicieron (valor 0).

Gráfico 1. Situación de violencia, acoso y discriminación laboral vivenciadas por las encuestadas (%)



Fuente: elaboración propia con base en encuesta elaborada por ELA y Nodos.

Así, la situación más señalada por las personas encuestadas fue el haber percibido un trato desigual en comparación con sus pares varones (57,9%), seguido de haber sufrido acoso o hostigamiento psicológico (43%) y haber sufrido ciber-acoso (32,1%). En menor medida, también declaran haber sufrido, en sus trabajos pasados o actuales, abuso sexual o agresión sexual (17,6%), haber recibido solicitudes de favores sexuales a cambio de beneficios o como forma de amenaza para no perder su trabajo (15,6%) y haber sufrido violencia física destinada a producir daño (9,7%).

Las variables independientes se corresponden con indicadores relacionados con diversas características sociodemográficas, tales como la edad, identidad de género, orientación

sexual, discapacidad, pueblos indígenas o afrodescendientes, lugar de nacimiento, lugar de residencia y el hecho de tener niños/as a cargo. Asimismo, se incorporó un indicador sobre el sector de trabajo. Se explorará en qué medida estos factores se encuentran asociados de forma significativa a cada una de las variables dependientes. Los factores no serán tratados como alternativos sino como complementarios en la medida que se considera que todos ellos tienen un rol significativo.

En lo que refiere a las categorías de cada una de estas variables, la edad se incluye como una variable con cuatro categorías: de 18 a 25 años - categoría de referencia-, de 26 a 34, de 35 a 49 y mayores de 49 años. Orientación sexual se incluye como una variable de cuatro categorías: la primera comprende a aquellas personas que se reconocen como lesbianas, la segunda a quienes se consideraban bisexuales, la tercera se corresponde con “otras orientaciones” y, por último, la cuarta – categoría de referencia – corresponde a quienes se reconocen como heterosexuales. La variable lugar de residencia tiene cuatro categorías: la primera comprende a las mujeres que residen en CABA - categoría de referencia-, la segunda a aquéllas que lo hacen en la Provincia de Buenos Aires; la tercera en Mendoza y, por último, la cuarta categoría corresponde “otros” lugares de residencia.

Identidad de género, discapacidad, pueblos indígenas o afrodescendientes, lugar de nacimiento y si tiene niños/as a cargo se incorporan como variables dicotómicas: quienes se autoperciben con identidad femenina (vs. quienes no - en este caso, género fluido, queer y trans - resultando en la categoría de referencia), quienes tienen alguna discapacidad (vs. quienes no), quienes dijeron autoperibirse como descendientes de pueblos indígenas y/o afrodescendientes (vs. quienes no), quienes nacieron en Argentina (vs. quienes no) y quienes tienen niños/as a cargo (vs. quienes no).

Por último, se incluye una variable de 5 categorías en relación al sector del trabajo: sector público, sector privado (categoría de referencia), cuenta propia, sociedad civil y una última que incluye a quienes no trabajaron a cambio de un salario.

Los análisis se realizan a partir de seis regresiones logísticas diferentes: una con cada una de las variables dependientes. Se incluyen todas las variables independientes anteriormente explicadas de forma tal de identificar los factores asociados con cada una de las situaciones planteadas.

Las variables independientes se derivan de los distintos factores que la literatura ha señalado como relevantes – presentados anteriormente-. Lamentablemente, muchos de los factores destacados por los estudios previos no pueden ser considerados ya que no hay información disponible en la base de datos utilizada. La encuesta cuenta principalmente con variables de tipo individual, las cuales se corresponden con el primer grupo de estudios presentados anteriormente. No obstante, aún así, no cuenta con información como el nivel educativo o la antigüedad laboral. Asimismo, la información disponible en relación al segundo grupo de estudios (referido a características del ambiente de trabajo)

es casi inexistente, existiendo una única variable que se ajusta a esta perspectiva: ámbito/sector de trabajo.

#### 4. Resultados

Los resultados pormenorizados de las seis regresiones logísticas pueden encontrarse en el Anexo. A continuación se presenta una Tabla resumen de estos resultados.

**Tabla 1. Resumen de resultados de las regresiones logísticas que predicen la probabilidad de las personas encuestadas de sufrir distintas situaciones de acoso, discriminación y violencia en el mundo del trabajo**

Modelo (variable dependiente)	Variables con efectos significativos ( $\alpha = 0,01 = ***$ ; $\alpha = 0,05 = **$ ; $\alpha = 0,1 = *$ )
1. Favores sexuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad***: quienes tienen más de 49 años experimentan más esta situación (en relación a quienes tienen menos de 26 años).</li> <li>• Orientación sexual****: quienes son bisexuales experimentan más esta situación (en relación a quienes son heterosexuales).</li> <li>• Discapacidad***: quienes tienen alguna discapacidad experimentan más esta situación (en relación a quienes no la tienen).</li> <li>• Lugar de residencia: quienes residen en Mendoza* u otra provincia** experimentan más esta situación (en relación a quienes residen en CABA).</li> </ul>
2. Trato desigual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad***: quienes tienen "entre 26 y 34", "entre 35 y 49" o "más de 49" años experimentan más esta situación (en relación a quienes tienen menos de 26 años).</li> <li>• Orientación sexual: quienes son lesbianas* o bisexuales** experimentan más esta situación (en relación a quienes son heterosexuales).</li> <li>• Pueblos indígenas o afrodescendientes***: quienes se perciben como afrodescendientes o pertenecientes a pueblos indígenas experimentan más esta situación (en relación a quienes no se perciben como tales).</li> <li>• Lugar de residencia**: quienes residen en Buenos Aires experimentan <i>menos</i> esta situación (en relación a quienes residen en CABA).</li> </ul>
3. Acoso/ hostigamiento psicológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad: quienes tienen "entre 26 y 34**", "entre 35 y 49***" o "más de 49"*** años experimentan más esta situación (en relación a quienes tienen menos de 26 años).</li> <li>• Orientación sexual: quienes son bisexuales*** o tienen otra orientación** experimentan más esta situación (en relación a quienes son heterosexuales).</li> <li>• Discapacidad**: quienes tienen alguna discapacidad experimentan más esta situación (en relación a quienes no la tienen).</li> <li>• Pueblos indígenas o afrodescendientes***: quienes se perciben como afrodescendientes o pertenecientes a pueblos indígenas experimentan más esta situación (en relación a quienes no se perciben como tales).</li> <li>• Lugar de residencia**: quienes residen en Mendoza u otra provincia experimentan más esta situación (en relación a quienes residen en CABA).</li> </ul>

#### 4. Violencia física

- Edad\*\*\*: quienes tienen más de 49 años experimentan más esta situación (en relación a quienes tienen menos de 26 años).
- Orientación sexual: quienes son lesbianas\*\*, bisexuales\* o tienen otra orientación\*\*\* experimentan más esta situación (en relación a quienes son heterosexuales).
- Trabajo\*\*\*: quienes nunca trabajaron por un salario experimentan más esta situación (en relación a quienes trabajan o trabajaron en el sector privado).

#### 5. Abuso/ agresión sexual

- Edad\*\*\*: quienes tienen más de 49 años experimentan más esta situación (en relación a quienes tienen menos de 26 años).
- Orientación sexual\*\*\*: quienes son bisexuales experimentan más esta situación (en relación a quienes son heterosexuales).
- Discapacidad\*: quienes tienen alguna discapacidad experimentan más esta situación (en relación a quienes no la tienen).
- Lugar de residencia\*\*: quienes residen en "otra provincia" experimentan más esta situación (en relación a quienes residen en CABA).

#### 6. Ciber – acoso

- Edad\*\*: quienes tienen "entre 35 y 49" o "más de 49" años experimentan *menos* esta situación (en relación a quienes tienen menos de 26 años).
- Lugar de nacimiento\*\*: quienes nacieron en Argentina experimentan *menos* esta situación (en relación a quienes nacieron en otro país).
- Lugar de residencia: quienes residen en Mendoza\* u otra provincia\*\*\* experimentan más esta situación (en relación a quienes residen en CABA).

---

## 5. Reflexión final

La ponencia se propuso explorar aquellos factores que aumentan la probabilidad de vivir diferentes situaciones de violencia, acoso y discriminación en el trabajo con base en los datos relevados en una encuesta realizada en 2019 por ELA y Nodos Consultora. Con este fin, se analizaron seis diferentes expresiones de violencia, acoso y discriminación que comprenden distintos tipos (física, psicológica y sexual) y modalidades (laboral y digital). Como se mencionó, si bien los resultados se basan en una muestra no representativa, ofrecen un primer acercamiento a la temática y contribuyen a fines descriptivos y exploratorios que requieren ser profundizados en estudios sucesivos.

Aun teniendo en consideración las limitaciones de este estudio, los resultados obtenidos mediante seis regresiones logísticas son significativos. De acuerdo con éstos, la edad es un factor asociado a todas las expresiones de violencia, acoso y discriminación indagadas. En la mayoría de los casos, quienes tienen 26 años o más presentan mayores probabilidades de haber sufrido las situaciones exploradas frente a quienes son más jóvenes. Sin embargo, ocurre lo contrario con el ciber-acoso: es la única situación entre las analizadas que quienes tienen "entre 35 y 49" o "más de 49 años" tienen *menos* posibilidades de haberlas experimentado en comparación a quienes tienen "menos de 26 años". Este resultado es esperable dado el mayor uso que posiblemente hagan las personas más jóvenes de las tecnologías y dispositivos digitales. Asimismo, es remarcable que quienes tienen "más de 49 años" tienen más posibilidades de haber vivido situaciones que involucran violencia física y sexual que quienes tienen "menos de 26 años".

Asimismo, la orientación sexual es un factor asociado a todas las situaciones de violencia, acoso y discriminación exploradas, de forma tal que quienes declaran orientaciones sexuales disidentes/no heteronormadas tienen mayores probabilidades de sufrirlas que quienes declaran ser heterosexuales. Solo en el caso del ciber-acoso, esta variable no mostró ser significativa.

Por otro lado, la discapacidad y la identificación como afro descendiente o perteneciente a pueblos indígenas se encuentran asociadas a algunas de las situaciones exploradas. Las mujeres y femineidades con alguna discapacidad tienen mayores probabilidades de haber vivido las dos situaciones que involucran violencia de tipo sexual que quienes no tienen una discapacidad, al igual que ocurre con la situación de acoso y hostigamiento psicológico. Por su parte, quienes se reconocen afrodescendientes o pertenecientes a pueblos indígenas tienen más chance de haber sufrido un trato desigual o acoso y hostigamiento psicológico que quienes no se reconocen como tales.

Finalmente, en este estudio la identidad de género no resultó un factor asociado a ninguna situación analizada, es decir, no parece haber una diferencia significativa entre quienes declaran una identidad de género femenina frente a quienes declaran otra identidad-género fluido, queer y trans- respecto a la probabilidad de atravesar estas situaciones. Sin embargo, este resultado debe ser tomado con cautela dada la poca cantidad de casos de personas que declararon otras identidades de género que incluye la muestra.

Aun cuando estos resultados proveen una primera aproximación a una temática comparativamente subexplorada a nivel local -la violencia, el acoso y la discriminación laboral-, los mismo requieren ser ampliados, profundizados y complejizados, dejando asentadas diversas líneas de investigación futuras.

En primer lugar, se constata la posibilidad de profundizar el análisis presentado en esta ponencia, ya sea mediante la creación de indicadores conjuntos -en lugar de explorar las distintas situaciones de violencia, acoso y discriminación laboral de forma particular- como de la indagación respecto a quiénes sufren más de una situación o tipo de violencia.

En segundo lugar, se identifica la necesidad de incluir en próximos estudios y mediciones otras variables individuales no disponibles en la encuesta analizada -tales como nivel educativo, antigüedad laboral, jerarquía ocupacional, entre otras-, las cuales resultan de especial relevancia para profundizar en el comportamiento del fenómeno. Asimismo, es necesario incorporar variables vinculadas al ambiente de trabajo -tales como los tipos de valores organizacionales, la existencia de sindicatos y de políticas de igualdad, etc-.

Finalmente, sería deseable realizar estudios cualitativos que contribuyan a profundizar y dotar de espesor analítico los hallazgos cuantitativos.

Si bien, como se mencionó, todas las personas independientemente de sus características individuales son susceptibles de vivir situaciones de violencia, acoso y discriminación laboral, y aun tratándose de un fenómeno multicausal, un estudio de estas características

puede contribuir a identificar aquellos grupos que tienen más posibilidades de vivirlas y, con ello, se encuentran más expuestos socialmente a esta grave problemática social. En otras palabras, las características individuales *per se* no explican la mayor o menor probabilidad de vivir situaciones de violencia, acoso y discriminación laboral. Esto solo encuentra sentido si se las considera insertas en una “matriz de dominación” que jerarquiza las diferencias y expone diferencialmente a las personas -en función de sus categorías de identidad- a distintos modos y grados de violencia.

Aun así, contar con conocimiento sobre los factores asociados a distintas expresiones de violencia, acoso y discriminación puede contribuir a fortalecer/mejorar las acciones y políticas de prevención, actuación y sensibilización, al contar con información que contribuye a focalizarlas y segmentarlas.

## **6. Referencias (*pendiente*)**

Carpenter, C. (2008). Sexual orientation, income, and non-pecuniary economic outcomes: New evidence from young lesbians in Australia. *Review of Economics of the Household*, 6(4):391–408.

Hirose, L. M. (2008). Las trampas de la modernidad. Acoso laboral en una organización pública mexicana. *Administración y organizaciones*, 10(20), 43-60.

Paravic-Klijn, T., Burgos-Moreno, M., & Luengo-Machuca, L. (2018). Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Index de Enfermería*, 27(4), 201-205.

## **7. Anexo**

Resultados pormenorizados de las seis regresiones logísticas que predicen la probabilidad de haber sufrido determinadas situaciones de discriminación, acoso y violencia en el trabajo.

Variables	Favores Sexuales		Trato Desigual		Acoso/hostigamiento psicológico		Violencia física		Abuso/agresión sexual		Ciber-acoso		
	E.E	Exp(B)	E.E	Exp(B)	E.E	Exp(B)	E.E	Exp(B)	E.E	Exp(B)	E.E	Exp(B)	
Edad (Ref: 18 a 25)	26 a 34 años	0,28	1,008	0,186	2,131***	0,192	1,574**	0,359	0,602	0,255	0,792	0,188	0,782
	35 a 49 años	0,312	1,382	0,212	1,764***	0,22	1,9***	0,388	0,997	0,285	1,116	0,223	0,562**
	Más de 49 años	0,32	2,685***	0,242	2,179***	0,245	2,521***	0,377	3,034***	0,298	1,872**	0,254	0,548**
Identidad de género (Ref: otra identidad)	Femenina	0,522	0,839	0,459	1,058	0,441	1,007	0,584	0,914	0,495	0,917	0,436	0,696
Orientación sexual (Ref: heterosexual)	Lesbiana	0,658	1,018	0,532	2,478*	0,453	1,435	0,574	4,254**	0,517	2,118	0,454	1,533
	Bisexual	0,265	2,061***	0,204	1,492**	0,2	1,907***	0,335	1,802*	0,244	1,949***	0,202	1,136
	Otra orientación	0,544	1,48	0,451	2,068	0,421	2,648**	0,51	4,448***	0,486	1,675	0,433	0,85
Discapacidad (Ref: no tiene)	Tiene	0,274	2,437***	0,248	0,943	0,248	1,81**	0,379	1,069	0,276	1,684*	0,249	1,501
Pueblos indígenas o afrodescendientes (Ref: no pertenece)	Pertenece	0,247	1,076	0,198	1,678***	0,187	1,643***	0,287	1,476	0,222	1,433	0,197	0,927
Lugar de Nacimiento (Ref: otro)	Argentina	0,475	0,502	0,393	1,016	0,39	0,741	0,639	0,908	0,439	0,497	0,384	0,427**
Lugar de residencia (Ref: CABA)	Buenos Aires	0,246	1,077	0,159	0,684**	0,162	1,295	0,303	1,055	0,224	1,052	0,173	1,102
	Mendoza	0,246	1,583*	0,173	0,865	0,173	1,512**	0,312	1,122	0,229	1,258	0,181	1,375*
	Otra provincia	0,249	2,169***	0,186	0,903	0,184	1,571**	0,324	1,304	0,235	1,62**	0,191	1,689***
Niños/as a cargo (Ref: no tiene)	Tiene	0,204	1,211	0,149	0,959	0,149	0,905	0,264	1,088	0,195	1,184	0,16	0,94
Sector de trabajo (Ref: privado)	Público	0,197	1,055	0,14	1,183	0,14	1,093	0,267	1,146	0,189	1,2	0,148	1,055
	Cuenta propia	0,287	0,865	0,194	0,743	0,198	1,001	0,351	1,286	0,267	1,037	0,205	1,061
	Sociedad civil	0,671	0,693	0,446	0,707	0,463	0,877	0,686	1,758	0,5	2,177	0,489	0,897
	Nunca trabajó por un salario	0,642	0,466	0,344	1,055	0,353	1,279	0,461	3,896***	0,399	2,199	0,352	1,072
Constante		0,74	0,174**	0,613	0,753	0,606	0,368*	0,891	0,061***	0,69	0,234**	0,598	1,667