

Se define como violencia y acoso en el mundo del trabajo laboral al 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.

Se define como violencia por razón de género a la violencia contra las mujeres y LGBTTTIQ+ a través de cualquier conducta (discriminación, agresión, hostigamiento o degradación) por su identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

De acuerdo con datos relevados por la Encuesta Nacional Bancaria (2022) el 38% de las mujeres y el 22% de los varones encuestadxs declararon conocer situaciones de violencia de género ocurridas a trabajadoras bancarias. El 51% de estas situaciones sucedieron en el ámbito laboral. Otro dato relevante refiere a la discriminación y violencia por razón de género: en el 70% de los casos relevados las personas agresoras fueron identificadas como varones y el 70% de las personas violentadas fueron mujeres.

¿QUÉ ES VIOLENCIA LABORAL?

- Es una forma de abuso de poder
- Puede ejercerse por acción u omisión
- Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan
- Configura una violación a los derechos humanos y laborales

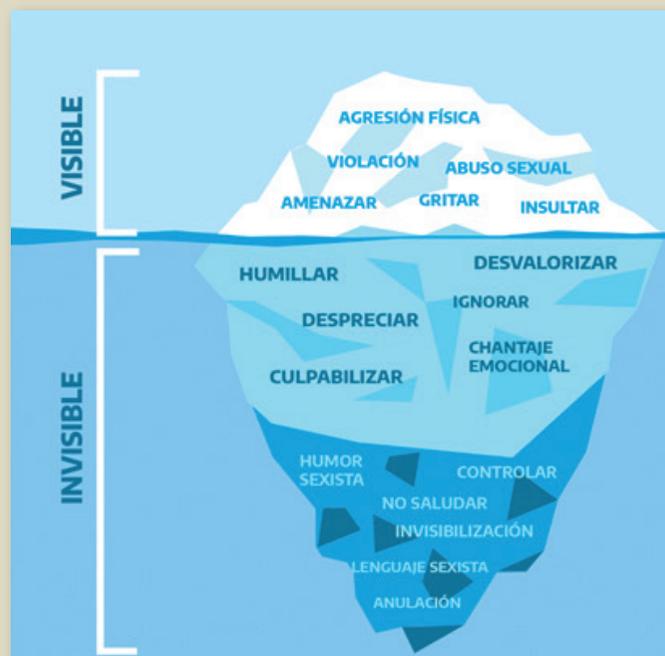


Nota: se puede consultar más en la Guía "Violencias en el mundo del trabajo", en el Repositorio Digital de la SDHGI en la web de la Asociación Bancaria.

El iceberg de la violencia

Las formas de violencia laboral y violencia por razones de género tienen diferentes dimensiones. El "iceberg de la violencia" da cuenta de que se puede manifestar como una acción visible o como acciones o expresiones que pueden estar invisibilizadas.

Formas de violencia laboral



Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo

Es la primera norma internacional que proporciona un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El C190 obliga a los países a adoptar, en consulta con las organizaciones representativas de la parte empleadora

y del conjunto de personas trabajadoras, medidas para la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el trabajo, con un enfoque inclusivo y con perspectiva de género. Argentina fue uno de los primeros países en ratificar el C190 a través de la Ley 27.580 (en diciembre 2020).

Principales ejes del Convenio 190 de la OIT

- Establece el derecho a un trabajo libre de violencia y acoso desde un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género.
- Menciona los riesgos psicosociales que suponen la violencia y el acoso.
- Reconoce los efectos de la violencia doméstica y la importancia de mitigar su impacto en el trabajo.
- Se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.
- Establece como regla en los procesos de reclamo, la inversión de la carga de la prueba, si procede, según el caso en distintos procedimientos penales.
- Amplía los ámbitos que deben contemplarse, ya que se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

Acciones promovidas la ASOCIACIÓN BANCARIA

Prevención y formación

- Acompañamiento y asistencia a la persona en situación de violencia de género.
- Capacitación a trabajadorxs y dirigentes sindicales sobre la temática de violencia laboral.
- Fomento de la conciencia sobre los riesgos y las consecuencias de la violencia laboral.

- Acciones de sensibilización, visibilización y prevención sobre violencia laboral en bancos y espacios de trabajo y actividad gremial.

Abordaje y tratamiento

- Incorporación de cláusulas en la paritaria bancaria orientadas a la prevención de la violencia por razones de género.
- Acuerdo con el Banco Nación para la implementación de un Protocolo para erradicar la violencia laboral por razones de género.
- Compromiso con bancos públicos y privados para implementar medidas de protección y asistencia a trabajadoras víctimas de violencia de género en el ámbito intrafamiliar.
- Elaboración de un Protocolo de Actuación Interna de la Asociación Bancaria para situaciones de discriminación, acoso y violencia laboral y violencia por razones de género.

Buenas prácticas para espacios de trabajo igualitarios

- Visibilizar las violencias por motivo de género en el mundo del trabajo, haciendo foco en el rol de los varones en la prevención y erradicación de las violencias machistas desde una mirada crítica sobre la masculinidad hegemónica.
- Promoción de acciones afirmativas (como el cupo femenino y el cupo laboral travesti trans y no binario) destinadas a revertir las discriminaciones y promover condiciones de igualdad laboral.
- Garantizar estructuras de equidad salarial.
- Promover la democratización de las tareas del cuidado y protejan el derecho al cuidado para las y los trabajadores.
- Trabajar en una comunicación no sexista y diversa en los espacios de trabajo.

Secretariado General Nacional de la Asociación Bancaria

Sergio Palazzo

Secretario General

Carlos Antonio Irrera, Roxana Analía Lungo, Carlos Anibal Cisneros, Patricia Rinaldi, Pablo Antonio Regnier, María Victoria Capocetti, Walter Osvaldo Rey, María Mariel Iglesias, Isabel Delia Fernández, Gustavo Eduardo Díaz, Enrique Héctor Ramírez, Cristian Fabián Stratico, Laura Natalia Roino, José María Giorgetti, Juan Emilio Pallo, Claudio Bustelo, Matías Alejandro Layús, Jorge Gabriel Dipierri, Carlos Rubén Ferrari, Rosa Del Carmen Sorsaburu, Claudia Beatriz Ormachea, Francisco Muratore.



Repositorio Digital de la SDHGI

Correo electrónico: secretariaddhh@bancaria.org.ar
 Facebook: Secretaría Nacional DDHH, Género e Igualdad
 Asociación Bancaria
 Sarmiento N°341. 10° P. - C.A.B.A.
 Teléfono (011) 4131-4231



VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Secretaría de Derechos Humanos, Género e Igualdad de la Asociación Bancaria

