

Apoyo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en la sistematización de datos y estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo en Argentina

Antecedentes y justificación

La Iniciativa Spotlight (IS) es una alianza global de la Unión Europea y las Naciones Unidas cuyo objetivo es contribuir a la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres y las niñas. En América Latina, la Iniciativa se concentra en la eliminación de la manifestación más extrema de la violencia, el femicidio, y se implementa en Argentina, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras y México.

En Argentina, la IS es implementada con el liderazgo de la Oficina de Coordinación de Naciones Unidas, a través de seis agencias: la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC).

Una de las particularidades de la IS en Argentina es la incorporación de los actores del mundo del trabajo (ministerios de trabajo, organizaciones de trabajadoras/es y empleadores/as) a las estrategias de prevención y abordaje de las violencias de género.

En 2019, en la 108° Conferencia Internacional del Trabajo se adoptaron las primeras normas internacionales sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a saber, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206). Estas normas, que jerarquizan la perspectiva de género en el abordaje de la problemática, se convierten así en los principales instrumentos de orientación para implementar estrategias de prevención y abordaje de la violencia de género en y desde el mundo del trabajo.

El C. 190 ya fue ratificado por Argentina. El mismo entró en vigor en el país el 23 de febrero de 2022 y se deberán adecuar la legislación y práctica nacional. Para poder dar cumplimiento a sus lineamientos resulta fundamental, entre otras medidas, conocer la realidad del mundo del trabajo en términos de las características en que la violencia y el acoso se expresan. Al respecto, en el artículo 8 del C. 190 se detalla que todo Miembro deberá “identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas”. La R. 206, en el párrafo 22, amplía este punto al indicar que “Los Miembros deberían recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica (...)”.

Argentina cuenta con un desarrollo relevante en materia de generación de datos sobre la problemática, pero aún insuficiente en términos de su adecuación a las definiciones de violencia y acoso del C. 190 y con desafíos en términos de sistematicidad, periodicidad y representatividad.

Entre los organismos que producen datos a nivel nacional se encuentran:

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS): la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) cuenta con un Observatorio, que releva la información obtenida de

las consultas y denuncias realizadas ante la OAVL y publica informes trimestrales a partir de dicha información¹.

- Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT): cuenta con el Observatorio Argentino de Salud y Seguridad en el Trabajo y, junto a la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas del MTEySS, han elaborado las encuestas sobre condiciones, seguridad y salud en el trabajo (ECETSS) que permiten obtener información de alcance nacional y representativa². Ha desarrollado informes específicos sobre violencia laboral a partir de dicha encuesta³.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD): su área de estadísticas publica informes a partir de las consultas recibidas en la línea 144 que incorpora consultas por violencia laboral contra las mujeres de acuerdo a la definición provista por la Ley 26.485⁴. Hay que tener en cuenta que la violencia y el acoso por razón de género es una de las expresiones mayoritarias de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

A nivel provincial, algunos ministerios de trabajo publican información estadística sobre casos reportados, como es el caso de Santa Fe, donde el Ministerio de Trabajo recoge la información para el sector privado (su ámbito de intervención) y la Defensoría del Pueblo de la provincia, aborda la problemática para el sector público.

Desde la IS y en el marco de una articulación con la Red Intersindical contra la Violencia Laboral y la Universidad Nacional de Avellaneda en 2021 se elaboró un diagnóstico sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a partir de una encuesta aplicada a más de ocho mil trabajadores/as⁵ que se suman a esfuerzos previos para contar con datos en los sectores de la salud⁶ y la energía eléctrica⁷.

También desde la sociedad civil existen esfuerzos por contar con información sobre la problemática, como, por ejemplo, la encuesta realizada en 2019 por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y NODOS⁸.

A pesar de estos numerosos esfuerzos, Argentina no cuenta aún con información de escala nacional, representativa y periódica y con la definición que el C. 190 establece sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que permita conocer la prevalencia de situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo y determinar sus características (modalidades de violencia predominantes, componente de género, distribución sectorial, distribución territorial, etc). Contar con esta información permitiría aportar a una mejor toma de decisiones por parte de los actores del mundo del trabajo para la prevención y abordaje de situaciones de violencia y acoso.

Hay que tener en cuenta que los déficits en la información disponible también obedecen a las dificultades y obstáculos que tienen muchas personas -en particular las mujeres-, para denunciar o buscar apoyo, así como al temor que genera sufrir represalias ante una denuncia (como la pérdida del empleo), junto con el hecho de que resulta una temática de reciente visibilización. Para los varones, insertos en una cultura que privilegia una masculinidad hegemónica, tampoco resulta sencillo apelar

¹ <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/estudios#3>

² <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018/libro>

³ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/violencia_laboral_281220.pdf

⁴ <https://www.argentina.gob.ar/generos/linea-144/informacion-estadistica>

⁵ <https://sinviolenciasdegenero.ar/wp-content/uploads/2022/01/5.13-Nota-Conceptual-Fortalecimiento-de-sistemas-de-informacion.pdf>

⁶ https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_825047/lang--es/index.htm

⁷ https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_825049/lang--es/index.htm

⁸ <https://www.ela.org.ar/c/APP187/50/4/12/4174>

a la denuncia como medio para erradicar prácticas violentas, lo cual también puede contribuir a su invisibilización⁹.

Por todo ello se estima pertinente desarrollar un diagnóstico exhaustivo de fuentes de información existentes y capacidades institucionales para avanzar hacia la creación de un observatorio nacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina.

Pertinencia estratégica

- PTDP: Prioridad estratégica 1
- MECNUD: Dimensión «Desarrollo económico»
- P&B Output: 6.3
- Indicador: 6.3.1.

Esta actividad contribuye al Producto 6 “El gobierno y los actores sociales de Argentina adecuan sus leyes, políticas y medidas al Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206” que forma parte del CPO ARG177, Output 6.3. Contribuye al mismo a través del fortalecimiento de las capacidades del MTEySS en la producción de datos sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Objetivo general

Apoyar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en la sistematización de datos y estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo como insumo para avanzar hacia la creación de un observatorio nacional sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Actividades

1. Realizar un mapeo detallado de las fuentes de información existentes que recogen y elaboran datos a partir de la recepción de consultas o denuncias sobre situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo en Argentina. Deberá partir de las fuentes previamente descritas en estos términos de referencia, pero también indagar en otras posibles fuentes existentes, tales como: otras áreas del MTEySS (a saber, Tribunal de Casas Particulares, Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, Inspección, Medicina Laboral); otras áreas del estado nacional (como puede ser la Secretaría de Gestión y Empleo Público o el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo); ministerios de trabajo, áreas de género y otros organismos a nivel provincial; justicia laboral; sindicatos; empresas; universidades; y/u organizaciones de la sociedad civil.
2. Realizar un mapeo detallado de las estadísticas desarrolladas que relevan la incidencia de la violencia y acoso en el mundo del trabajo en Argentina, a través, por ejemplo, de la realización de encuestas. Deberá partir de los datos y estadísticas previamente descritas en estos términos de referencia, pero también indagar en otras aquí no identificadas producidas potencialmente por otros actores: gobierno a nivel nacional y provincial, justicia laboral, sindicatos, empresas, universidades y/u organizaciones de la sociedad civil.
3. Para la elaboración de ambos mapeos se deberá realizar un trabajo de escritorio complementado por entrevistas a actores claves de los organismos e instituciones que recogen y/o producen información clave (se estima pertinente realizar entre 5 y 10 entrevistas).
4. Para el conjunto de fuentes de información, datos y estadísticas identificadas se deberá detallar:

⁹ Ver la reflexión global sobre la dificultad de contar con datos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en OIT, 2021. “La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206”. https://www.ilo.org/global/topics/violence-haraDescribir/ssment/resources/WCMS_830029/lang--es/index.htm

- a. las principales dimensiones de análisis utilizadas: definición de violencia y acoso, sujetos comprendidos, ámbito de aplicación considerado, sectores del mercado de trabajo incorporados, información de la víctima, información del victimario, impacto en la salud, impacto en el trabajo, entre otras.
 - b. el año de referencia, la periodicidad y si es información que se publica y que se encuentra públicamente disponible.
 - c. sus fortalezas y limitaciones en tanto fuentes de información, datos o estadísticas, identificando si existe un margen para extraer información y/o producir datos y estadísticas de manera adicional para cada fuente que pudiera ser valiosa.
 - d. las brechas con relación a los lineamientos que establecen el C. 190 y la R. 206.
 - e. Potenciales vías de articulación entre dichas fuentes, datos y/o estadísticas.
5. Realizar una descripción de aquellos actores que producen la información previamente identificada con un breve análisis de su institucionalidad, normativa y la motivación con la que cuentan para obtener y producir esta información. Identificar fuentes de potencial articulación entre dichos actores.
 6. Identificar qué uso se da a las diferentes fuentes de información producida por los diferentes actores. Se sugiere esta dimensión sea indagada al momento de realización de las entrevistas.
 7. Con el relevamiento de las fuentes de información, datos y estadísticas existentes, los actores intervinientes, los usos de las mismas y la sistematización de las dimensiones y variables (puntos 1 al 6), desarrollar una hoja de ruta para avanzar hacia la creación de un Observatorio nacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina que incorpore, entre otras dimensiones: actores clave que deberían ser parte; sugerencias de instrumento/s de recolección a ser utilizados y/o articulados entre sí para contar con un diagnóstico nacional, representativo y periódico; estructura de gobernanza; tipos de informes a ser producidos; periodicidad; utilización de la información; cronograma para el proceso de puesta en marcha; otras dimensiones y recomendaciones que se estimen pertinente.
 8. Rastrear experiencias internacionales que puedan servir de referencia e incorporarlas en la versión final de la hoja de ruta para avanzar hacia la creación de un Observatorio nacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
 9. Elaborar un primer informe.
 10. Presentar el informe en un taller de validación organizado por el MTEySS y OIT.
 11. Elaborar una versión final del informe que consolide comentarios realizados por el MTEySS, OIT y los actores que participaron del taller de validación.

Bibliografía de referencia

- SRT y MTEySS, 2020. 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
- MTEySS, Informes sobre violencia laboral OAVL
<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/estudios#3>
- MMGyD, Información estadística de la línea 144
<https://www.argentina.gob.ar/generos/linea-144/informacion-estadistica>
- Red Intersindical contra la Violencia Laboral, UNDAV e Iniciativa Spotlight, 2022. Trabajar sin violencias. Aportes del sector sindical en Argentina.
https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_839892/lang--es/index.htm
- Eurofund, 2015. Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>
- Iniciativa Spotlight, 2021. De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en Argentina. [Documento completo](#) y [Resumen ejecutivo](#)

- Iniciativa Spotlight, 2021. Nota conceptual. Sistemas de información para la prevención y atención de la violencia basada en género. <https://sinviolenciasdegenero.ar/wp-content/uploads/2022/01/5.13-Nota-Conceptual-Fortalecimiento-de-sistemas-de-informacion.pdf>
- Iniciativa Spotlight, 2021. Notas de práctica. Sistema Integrado de Casos de Violencia por Motivos de Género (SICVG) <https://sinviolenciasdegenero.ar/produccion/nota-de-practica-sistema-integrado-de-casos-de-violencia-por-motivos-de-genero-sicvg/>
- Iniciativa Spotlight, 2021. Notas de práctica. Armonización de Registros de Femicidios. <https://sinviolenciasdegenero.ar/wp-content/uploads/2022/01/5.11-2020-Armonizacion-de-registros.pdf>
- Iniciativa Spotlight, 2021. Construcción de indicadores comparables sobre muertes violentas de mujeres. <https://sinviolenciasdegenero.ar/produccion/armonizacion-de-registros-de-femicidios-en-base-a-la-informacion-que-recolectan-las-tres-instituciones/>
- ELA y Nodos, 2019. Visibilicemos el acoso laboral. Encuesta sobre experiencias de acoso laboral por género en Argentina <https://www.ela.org.ar/c/APP187/50/4/12/4174>

Cronograma

El trabajo iniciará en agosto de 2022 y finalizará en noviembre de 2022.

Productos esperados

Producto 1. Plan de trabajo con cronograma.

Fecha de entrega: a los 7 días del inicio del contrato (semana 1).

Producto 2: Primer informe que incluya: mapeo de fuentes de información, datos y estadísticas (actividades 1, 2 y 3), análisis de sus principales características (actividad 4), mapeo de actores (actividad 5), usos de la información (actividad 6) y una versión preliminar de la hoja de ruta para avanzar hacia la creación de un Observatorio nacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina (actividad 7).

Fecha de entrega: a los 63 días del inicio del contrato (semana 9).

Producto 3: Presentación del informe en un taller de validación con actores de gobierno, representantes de organizaciones de trabajadores/as y de empleadores/as, universidades y sociedad civil, a ser definidos junto al MTEySS.

Fecha de entrega: a los 77 días del inicio del contrato (semana 11).

Producto 4: Segundo informe que incluya: mapeo de fuentes de información, datos y estadísticas (actividades 1, 2 y 3), análisis de sus principales características (act 4), mapeo de actores (act 5) y usos de la información (act 6) y hoja de ruta para la creación de un Observatorio nacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina (acts 7 y 8), con comentarios del MTEySS, OIT y los actores que participaron del taller de validación incorporados.

Fecha de entrega: a los 98 días del inicio del contrato (semana 14).

Calendario de pagos

Pago 1: 10% de los honorarios contra la aprobación de OIT del producto 1.

Fecha de entrega: a los 7 días del inicio del contrato.

Pago 2: 50% de los honorarios contra la aprobación de OIT del producto 2.

Fecha de entrega: a los 63 días del inicio del contrato.

Pago 3: 40% de los honorarios contra la aprobación de OIT de los productos 3 y 4.

Fecha de entrega: a los 98 días del inicio del contrato.

Los pagos se realizarán contra la presentación de **facturas** a la *Organización Internacional del Trabajo, Av. Córdoba 950 - Piso 13, (C1054AAV) Capital Federal, CUIT 30-68300209-3.*

Nota 1: La fecha de entrega se refiere a la fecha máxima de recepción en OIT de los productos / informes asociados al contrato. A contar de la fecha de entrega, el especialista a cargo (responsable técnico) tendrá un plazo de quince (15) días hábiles para dar por aprobado el producto o someterlo a corrección. El pago se tramitará en un plazo máximo de treinta (30) días contados desde la fecha de recepción de la factura.

Nota 2: El informe debe presentarse en formato word. La información estadística en forma de cuadros y gráficos debe estar insertada en el texto del documento y acompañada de archivos en formato excel. En el caso de cuadros, se utilizará un archivo para cada cuadro, en el cual se consignará el título completo, los datos estadísticos y la fuente de datos. En el caso de gráficos, el archivo excel, uno por cada gráfico, debe contener el gráfico, el título, la fuente y los datos del gráfico. En caso de tener que producir un documento de trabajo deberá seguir los lineamientos del documento: Guía para autores.

Nota 3: Solamente se considerarán las postulaciones enviadas de acuerdo con los términos y en los plazos de la presente convocatoria.

Nota 4: Al adscribir a este vínculo, el consultor da consentimiento, con carácter de declaración jurada, no tener ninguna incompatibilidad legal para asumir el compromiso formal que significa la presente consultoría. La OIT no tomará responsabilidad por cualquier impedimento surgido de vínculos no declarados por el consultor y procederá con la anulación del presente contrato en caso del incumplimiento de cualquiera de las cláusulas aquí expresadas.

Presentación de propuestas

Las personas interesadas deberán enviar una **propuesta técnica** (incluyendo estrategia de investigación, metodología, desarrollo y productos, plan de trabajo) y una **propuesta económica** donde deberán desglosar el monto de cada acción o etapa interviniente en la investigación.

Asimismo, se deberá adjuntar el CV y antecedentes pertinentes en la temática. Las personas interesadas deberán contar con competencias y conocimientos probados para el desarrollo de las distintas actividades involucradas.

Experiencia y perfil requeridos

Se considera que para apoyar al MTEySS en la elaboración de una sistematización de datos y estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo como insumo para avanzar hacia la creación de un observatorio nacional sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, se requerirá de un equipo que cumpla las siguientes características:

- Conocimiento de la institucionalidad estatal.
- Formación en materia de estadísticas en ciencias sociales y metodología de investigación en ciencias sociales.
- Conocimiento de las fuentes de información y estadísticas sobre el mercado de trabajo y en materia de violencia de género.
- *Expertise* en el desarrollo de investigaciones, gestión de proyectos, dictado de formaciones y desarrollo de acciones de incidencia para la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y/o de la violencia de género.
- Experiencia de trabajo con actores de gobierno, sindicales y empleadores/as.
- Experiencia en la implementación de proyectos de investigación orientados a realizar recomendaciones de política pública.

- Formación en perspectiva de género.

Evaluación de las propuestas

Las propuestas serán evaluadas y seleccionadas por un equipo conformado *ad hoc*, mediante criterios previamente consensuados para establecer un puntaje entre las personas interesadas que cumplan con los requisitos mínimos señalados en estos términos de referencia.

La primera instancia de la evaluación tendrá en cuenta la experiencia y el portafolio de trabajos de las y los postulantes, así como la calidad técnica de la propuesta, su adecuación a la demanda y la innovación. Posteriormente, se evaluará la oferta económica.

Las ofertas serán evaluadas con la siguiente ponderación básica, por lo cual se sugiere al oferente presentar la siguiente estructura:

- Antecedentes del oferente (20%)
- Propuesta técnica: a) estrategia de investigación, b) metodología, c) desarrollo y productos, y d) plan de trabajo (50%)
- Precio (30%)

Se valorará positivamente la aplicación específica y explícita de un enfoque de género en la metodología de trabajo.

Solamente se considerarán las postulaciones enviadas de acuerdo con los términos de la presente convocatoria.

Se recibirán propuestas hasta las 18 hs (horario Argentina) del 8 de agosto de 2022 y las mismas deberán ser enviadas a hrdbue@ilo.org

Otros consideraciones en el marco de la Iniciativa Spotlight

Comunicación

Las acciones que se realicen en el marco de la Iniciativa Spotlight deberán contemplar los lineamientos de comunicación de la Iniciativa Spotlight, acordes a la Guía Global y el Protocolo de Comunicación definido en Argentina. Por tal motivo, deberá garantizarse la presencia y visibilidad del logo de la Iniciativa (a través de banners y otros materiales de visibilización, como carpetas y hojas membretadas), así como la generación de material fotográfico de las actividades desarrolladas y breves grabaciones que contengan comentarios de los/as participantes. Por tal motivo, entre los productos a entregar en el marco de este contrato deberá entregarse una base de fotos y videos breves generados en el marco de las distintas actividades (indicando fecha y lugar de realización).

La Especialista en Comunicación de la Iniciativa será la responsable de brindar las pautas específicas y apoyar el desarrollo de estas acciones.

Monitoreo y evaluación

Las acciones que se realicen en el marco de esta Iniciativa deberán generar información que contribuya a la estrategia de M&E de la Iniciativa Spotlight. Por tal motivo, deberán registrarse cada una de las acciones realizadas, el lugar en el que se realiza, horario y asistentes (participantes/expositores). También, en función de la actividad a realizar, se deberán completar distintos instrumentos elaborados por la Especialista en M&E de la Iniciativa.

La Especialista en M&E de la Iniciativa será la responsable de brindar las pautas específicas y definir los instrumentos de registro para cada una de las acciones a implementar por la Agencia. Para ello, será propicio contar con el objetivo, metodología y alcance de dichas acciones de manera previa a su implementación.