

Iniciativa Spotlight en Argentina

DIAGNÓSTICO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL SECTOR DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA

2021



Iniciativa
Spotlight



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.

Iniciativa Spotlight

Diagnóstico sobre la violencia y el acoso en el sector de la energía eléctrica

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

ISBN 9789220354520 (impreso)

ISBN 9789220354537 (web PDF)

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

Este material fue elaborado con el impulso de la Iniciativa Spotlight, una alianza global de la Unión Europea y las Naciones Unidas para poner fin a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas. En Argentina es implementada con el liderazgo de la Oficina de Coordinación de las Naciones Unidas en el país, a través de las agencias OIT, ONU Mujeres, PNUD, UNFPA, UNICEF y UNODC.

Edición: Gustavo Ciuffo

Diseño y diagramación: LAND STUDIO

Impreso en Argentina.

Resultados
Argentina

Buenos Aires. Septiembre 2021

DIAGNÓSTICO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL SECTOR DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA



Iniciativa
Spotlight

AUTORA

Luciana Reif

**SEGUIMIENTO TÉCNICO ASOCIACIÓN DEL PERSONAL
SUPERIOR DE EMPRESAS DE ENERGÍA**

Mara Rivera

SEGUIMIENTO CONTENIDOS INICIATIVA SPOTLIGHT

Javier Cicciaro



AGRADECIMIENTOS

Agradecemos tanto a la oficina de la OIT en Buenos Aires como a la sede en Ginebra por los aportes y comentarios realizados, incorporados al presente informe.

Agradecemos también a todas las personas trabajadoras que respondieron la encuesta, ya que sin ellas este estudio no hubiese sido posible.

PRESENTACIÓN

La Iniciativa Spotlight es una alianza entre la Unión Europea y las Naciones Unidas para contribuir a la eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas. Esta Iniciativa es un esfuerzo sin precedentes, de carácter mundial y plurianual, que ha contado con una inversión inicial de 500 millones de euros, mediante el aporte principal de la Unión Europea.

A nivel mundial, la violencia contra las mujeres y las niñas constituye una de las violaciones de los derechos humanos más extendidas, persistentes y devastadoras. Una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física o sexual a lo largo de su vida. De allí la necesidad de invertir en las mujeres y las niñas, como condición indispensable para alcanzar el desarrollo sostenible de acuerdo con la Agenda 2030.

En América Latina y en Argentina, el foco de la Iniciativa está puesto en contribuir a la erradicación del femicidio, la manifestación más extrema de esta violencia. En nuestro país, el proyecto se implementa desde 2019 hasta 2022 y es ejecutado por 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 las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), bajo la articulación de la Oficina del Coordinador Residente.

El mundo del trabajo tiene un rol clave en la prevención, el abordaje y la erradicación de la violencia de género. Por este motivo, Spotlight busca involucrar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y empleadoras y de trabajadoras y trabajadores. Independientemente de que la violencia de género tenga lugar dentro o fuera del lugar de trabajo, es indiscutible que afecta al trabajo de diferentes modos, por lo tanto, los interlocutores del ámbito laboral están llamados a combatirla. Para ello, el Convenio núm. 190 de OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, junto con la Recomendación núm. 206 que lo acompaña, constituyen una herramienta fundamental. Estos instrumentos, aprobados en la Conferencia Internacional del Trabajo del Centenario de la OIT en junio de 2019, son las primeras normas internacionales en abordar específicamente la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y en reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Al identificar que las mujeres son quienes padecen de manera desproporcionada la violencia y el acoso, se impulsa un enfoque que tome en cuenta las consideraciones de género, que implemente acciones que aborden las dimensiones de género de la violencia y el acoso, y que afronte sus causas subyacentes, incluidas las formas múltiples e interseccionales de discriminación, los estereotipos de género y las relaciones de poder desiguales por razón de género.

En el presente documento, se realiza un diagnóstico sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en el sector de la energía eléctrica, a partir de una encuesta aplicada junto a la Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía, cuyos resultados buscan aportar al cierre de la brecha de información sobre este fenómeno y al fortalecimiento de los instrumentos de prevención y abordaje de la violencia y el acoso por parte de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores de nuestro país.

RESUMEN EJECUTIVO

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo es un fenómeno global y transversal a los países, sectores productivos y grupos profesionales. Esta problemática constituye un riesgo tanto para la salud, seguridad y bienestar de las víctimas, como para las personas empleadoras. Sobre este último sector impacta en el ausentismo laboral, una mayor rotación de personal y la disminución de la productividad (OIT, 2020). La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son definidos, de acuerdo al artículo 1 del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como “un 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”. Son las mujeres uno de los grupos que más sufre situaciones de violencia y acoso en sus lugares de trabajo. Incorporar la perspectiva de géneros al análisis de la violencia y acoso pone de relieve las relaciones de poder y subordinación en este ámbito, que se manifiesta en la prescripción de roles o actividades y en comportamientos que determinan inequidades entre hombres y mujeres. Y todo ello impacta de manera diferencial sobre la vida y la salud de las personas (Amable *et al.*, 2018).

Se realizarán y extraerán valores más probables del estudio para determinar la prevalencia de la violencia y el acoso, desde una perspectiva de género y considerando una muestra de personas trabajadoras pertenecientes a APSEE. El objetivo es realizar y extraer valores más probables de prevalencias y cruces de violencia y acoso con variables sociodemográficas y laborales, incluyendo la percepción de las condiciones de trabajo en el actual contexto de pandemia y su posible relación con el aumento de la violencia en los lugares de trabajo. A su vez, el estudio pretende evaluar la percepción de trabajadoras y trabajadores sobre la gestión de la violencia y el acoso, al tiempo que se propone determinar las medidas de prevención y protección sindical correspondientes. Se trata de un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, en donde se aplicó el cuestionario “Encuesta Sector Energía Eléctrica: Violencia y acoso en el Mundo del Trabajo con perspectiva de género(s)”. El cuestionario fue realizado en noviembre del 2020 y se recogieron 345 respuestas. La recogida de la información se complementó con doce entrevistas cualitativas que permitieron profundizar algunos resultados proporcionados por el cuestionario.

Del total encuestado, el 46,3% refiere haber vivido alguna situación de acoso psicológico. Al cruzarlo con las categorías ocupacionales, son las personas que ocupan cargos en supervisión de operaciones (61,1%), supervisión comercial (56,7%), jefaturas de turno (56%) y administración especializada (47,8%) quienes sufren acoso psicológico por encima de la media de la muestra. Al analizarlo por género son las mujeres las que sufren más (10 puntos porcentuales por encima de los hombres). Algunas de las mujeres entrevistadas reconocen que no tienen las mismas posibilidades de ascenso y/o capacitación que sus pares hombres, o que no están igualmente motivadas por sus mandos superiores. Las condiciones de trabajo también impactan en la percepción del acoso psicológico. El 56,3% de personas cuya jornada es por turno rotativo sufrieron alguna situación de acoso psicológico, mientras que el 44,5% que realiza turno fijo lo sufrieron. Esta diferencia también se vuelve visible en relación a la cantidad de horas trabajadas; quienes trabajan nueve horas o más sufren mayor acoso psicológico

en relación a quienes trabajan ocho horas (10 puntos porcentuales más). En relación a las razones del acoso psicológico sufrido, el 41,4% refirió razones de clase o contrato y el 32,8% razones ideológicas o políticas. El estudio también indaga sobre el modo en que las personas trabajadoras buscan y/o reciben apoyo en el mundo del trabajo frente a cualquiera de las situaciones de violencia y acoso anteriormente descriptivas. El 53,8% dice haber comentado la situación de violencia y acoso vivida con alguien en el trabajo. Al indagar a qué actor del mundo del trabajo comentaron mayoritariamente dicha situación, un 76,8%, lo hizo a pares del ámbito laboral, un 50% al representante sindical y un 37,5% a jefes o jefas. El 73% recibió apoyo al comentar esta situación, y al 41% le aconsejaron realizar una denuncia. Solo el 14,3% realizó la denuncia, lo que representa a un porcentaje reducido del universo relevado. La intervención sindical es esencial para prevenir y trabajar sobre estas situaciones de violencia en el momento en el que suceden. Solo el 38,6% cree que en su trabajo se implementan medidas para prevenir la violencia y acoso. Por otro lado, menos de la mitad del total encuestado (38,6%) conoce el protocolo de actuación y prevención de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que APSEE tiene a disposición de las personas afiliadas.

Pese a los cambios en las modalidades de trabajo que implicó, a la necesidad de adaptación por parte de las personas a trabajar en un contexto signado por la alta incertidumbre, solo el 16,8% registró un aumento de la violencia en sus lugares de trabajo a partir de la pandemia. Al hacer la distribución por ocupación, la percepción sobre el aumento de violencia durante la pandemia es alta en quienes ocupan jefaturas de turno (40%). Al desagregar por horas de trabajo, el 22,4% que trabaja más de nueve horas registra este aumento de violencia, en comparación al 15,5% que trabaja hasta ocho horas. Entre quienes registraron este aumento de violencia, el 94% cree que viene de parte de los mandos superiores. En el sector de energía eléctrica las modificaciones laborales producto de la pandemia supusieron trabajo remoto, cambios de diagrama de trabajo, inclusión de nuevas tecnologías y condiciones de trabajo de manera presencial, y nuevos protocolos en materia de seguridad e higiene. El 83,5% del universo encuestado afirma que hubo cambios en sus condiciones de trabajo a partir de la pandemia. Estos cambios fueron percibidos en mayor medida por quienes realizan más de nueve horas (89,4%) en relación a quienes trabajan hasta ocho horas (81,7%). Entre los cambios registrados, el 43,9% da cuenta del aumento de carga horaria laboral, el 38,6% de cambios en su horario habitual, el 20,4% tuvo que trasladarse a otras dependencias y el 19,3% refiere trabajo a domicilio. Entre quienes dieron cuenta de un aumento de la carga horaria laboral, al desagregarlo por ocupación, este valor aumenta para las personas que se desempeñan en jefaturas de turno (63,2%), en supervisión de operaciones (55,2%) y supervisión comercial (50%). Respecto a las horas trabajadas por día la diferencia es de más de 30 puntos porcentuales: el 35,7% de quienes trabajan hasta ocho horas por día registraron un aumento de la carga horaria laboral en comparación al 67,1% de quienes trabajan nueve horas o más. Y lo mismo registraron un aumento quienes realizan turnos (58,2%) respecto a quienes realizan jornadas ordinarias (41,9%), con una diferencia de casi veinte puntos porcentuales. A su vez, son las mujeres más que los hombres quienes dieron cuenta de este cambio con una diferencia de más de diez puntos porcentuales (53,4% y 41,4% respectivamente). Entre las personas que registraron cambios en su horario habitual, y al desagregarlo por ocupaciones, quienes ocupan cargos en jefaturas de turno (52,6%) y supervisión de operaciones (44,8%) registran estos cambios por encima de la media muestral. Nuevamente quienes realizan más de nueve

horas diarias percibieron estos cambios en mayor medida respecto a quienes trabajan hasta ocho horas, con una diferencia de más de diez puntos porcentuales (46,1% y 35,7% respectivamente). E idéntica diferencia entre quienes realizan turnos (45,5%) respecto a quienes realizan jornadas ordinarias (35,6%). Respecto al cumplimiento de protocolos durante la pandemia se pudo evidenciar lo siguiente:

- En lo que respecta a los elementos de protección personal, un 17,4% de participantes del estudio refiere no contar con estos. Este valor aumenta al 40% en el caso de las personas responsables de supervisión comercial, al 30,4% para puestos de administrativos especializados y al 25,6% en caso de quienes ocupan supervisión administrativa. Es significativa también la diferencia entre géneros, mientras que solo el 13,2% de los hombres refieren no tener dichos elementos, este valor aumenta al 32,9% en el caso de las mujeres.
- El 10% del universo relevado asegura no contar con protocolos y procedimientos en su sector de trabajo. En lo referente a esta dimensión vuelve a observarse la diferencia de género detectada en otros temas: mientras que el 7% de hombres dice no contar con protocolos, este número asciende al 21,9% para el caso de las trabajadoras mujeres.
- En lo que respecta al seguro de riesgos, prácticamente la totalidad de quienes participaron del estudio (96,8%) refiere tener uno.
- Respecto a la capacitación necesaria para los requerimientos de la pandemia, un 28,7% dijo no poseerla. Al desagregarlo por ocupaciones, este valor se acentúa en el caso de personas con roles de supervisión comercial (46,7%) y supervisión de operaciones (47,2%). Nuevamente se registra una diferencia por género, un 34,2% de las mujeres dijeron no contar con esta capacitación en relación al 27,2% de los trabajadores hombres.
- El 24% refiere que no se establecieron licencias para el personal del sector. Al desagregarlo por ocupaciones, este valor aumenta en quienes se desempeñan a cargo de la administración especializada (52,2%) y la supervisión comercial (43,3%). La diferencia por género es significativa, un 42,5% de trabajadoras mujeres refieren no haber contado con licencias en su sector, mientras que este valor desciende al 19% en el caso de los trabajadores hombres.

Respecto a la COVID-19, mientras que el 4,6% refirió haber enfermado, el 82,9% conoce algún par laboral que se contagió y el 14,2% conoce alguien que falleció resultado de dicha enfermedad.

A través de la exposición de los resultados pudimos evidenciar una alta prevalencia en relación al acoso psicológico, no así para otros tipos de violencia (física y sexual) que tuvieron prevalencias bajas y por esa razón no nos detuvimos a analizarlas en el informe. El acoso psicológico sufrido afectó a personas trabajadoras con mayor carga horaria diaria, a quienes realizan turnos rotativos –en lugar de turnos fijos– a quienes ocupan puestos de supervisión de operaciones, jefatura de turno y supervisión comercial. La organización del trabajo en el sector de energía eléctrica se caracteriza por las altas exigencias en relación a los ritmos y tiempos de trabajo y la falta de apoyo por parte de superiores. Es interesante notar que estas exigencias impactan, sobre todo, en quienes realizan mayor carga horaria y turnos rotativos, razón por la cual es posi-

ble pensar a ambas dimensiones como desencadenantes de estresores laborales que aumentan la violencia y el acoso psicológico en el mundo del trabajo. Es relevante destacar que son las mujeres las que manifestaron en mayor medida carecer de elementos de protección personal, protocolos, licencias y capacitación necesaria durante la pandemia.

Como lo hemos evidenciado en este estudio la violencia y acoso en el mundo del trabajo no refiere a situaciones aisladas o individuales, sino que son avaladas y reproducidas por la propia organización del trabajo. En ese sentido, las organizaciones sindicales son actores sociales centrales en la prevención y erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La participación de APSEE es clave en acciones que disminuyan las violencias por razones de géneros en personas con turnos rotativos y largas jornadas laborales y en quienes tienen mayores exigencias en relación a los ritmos y tiempos de trabajo, asegurando al mismo tiempo las políticas de seguridad e higiene. En este sentido, el Convenio 190 aporta elementos para limitar la reproducción de las asimetrías y desigualdades existentes en el sector de energía eléctrica.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	10
1. VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.....	12
a. Definiciones y normativas.....	12
b. Violencia y salud laboral.....	13
c. Una perspectiva de géneros.....	14
2. SECTOR DE ENERGÍA ELÉCTRICA.....	18
a. Una mirada histórica.....	18
b. La Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía (APSEE).....	19
c. El sector de energía eléctrica: un trabajo masculinizado.....	21
d. Salud y trabajo.....	22
3. VIOLENCIA Y ACOSO EN EL SECTOR DE ENERGÍA ELÉCTRICA.....	24
Caracterización de la muestra.....	24
a. Acoso psicológico.....	24
b. Violencia doméstica.....	27
c. Apoyo, denuncias y accionar sindical.....	28
4. EL SECTOR ENERGÉTICO EN EL CONTEXTO DE PANDEMIA.....	29
a. Aumento de la violencia.....	29
b. Modificación de las condiciones de trabajo.....	30
c. Enfermar por COVID-19.....	33
d. Pandemia, violencia y acoso: un círculo vicioso.....	33
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA LA PREVENCIÓN SINDICAL.....	34
6. BIBLIOGRAFÍA.....	40
ANEXO.....	43

INTRODUCCIÓN

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo es un fenómeno global, y transversal a los países, sectores productivos y grupos profesionales. Además de constituir un riesgo para la salud, seguridad y bienestar de las víctimas, las personas empleadoras se ven afectadas por el aumento del ausentismo laboral, una mayor rotación del personal, aumentos en los costos de contratación, incorporación y formación, así como por la desmotivación y disminución de la productividad (OIT, 2020). La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “un 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” (Convenio 190, art. 1).

Son las mujeres uno de los grupos que más sufre situaciones de violencia y acoso en sus lugares de trabajo. Incorporar la perspectiva de géneros al análisis de la violencia y acoso pone de relieve las relaciones de poder y subordinación en este ámbito, que se manifiestan en la prescripción de roles, actividades y comportamientos que determinan inequidades entre hombres y mujeres e impactan de manera diferencial sobre la vida y la salud de las personas (Amable *et al.*, 2018).

Indagar las implicancias de la violencia y acoso en el sector de energía eléctrica supone tres desafíos: es un sector con una tasa marginal de feminización y de lógica predominante masculina; es considerado como un servicio esencial; y es un sector sobre el que no se han hecho suficientes estudios respecto a condiciones de empleo, proceso de trabajo, salud laboral, y violencia y acoso en el mundo del trabajo.

El presente estudio tiene el objetivo de determinar la magnitud de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, desde la perspectiva de géneros. Para tal fin se extraen valores más probables de infidencias y cruces de violencia y acoso con variables sociodemográficas y laborales, incluyendo la percepción de las condiciones de trabajo en el contexto actual de pandemia y su relación con el aumento de la violencia en los lugares de trabajo. También se pretende evaluar la percepción de las personas trabajadoras sobre la gestión de la violencia y el acoso y determinar las medidas de prevención y protección sindical ante la violencia y acoso en el sector de energía eléctrica.

Se trata de un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, en donde se aplicó el cuestionario “Encuesta en el sector energía eléctrica: violencia y acoso en el mundo del trabajo, analizados con perspectiva de géneros”. Este cuestionario fue realizado a mujeres y hombres afiliados en la Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía (APSEE) entre el 9 y el 23 de noviembre del 2020, y se recogieron 345 respuestas. De ese total, un 78,8% corresponde a hombres y un 21,2% a mujeres (no hay personas que hayan expresado otra identidad de género). A pesar de que la muestra no es probabilística, sus resultados pueden considerarse expresivos de la realidad de quienes contestaron la encuesta. La variabilidad de la distribución muestral, en lo referente a las variables sociodemográficas y laborales, permite brindar un panorama que se aproxime a la problemática de la violencia y acoso en el mundo del trabajo en el sector de energía eléctrica.

En este informe se expondrá, en primer lugar, una aproximación conceptual a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, desde una perspectiva de géneros. En segundo lugar se realizará un abordaje sobre el contexto sociohistórico del sector de la energía eléctrica en la Argentina y una descripción de la organización del trabajo, así como el fenómeno de la masculinización del sector. A continuación se presentarán los resultados del estudio en virtud del análisis del acoso psicológico y la violencia doméstica, así como de las denuncias de situaciones de violencia y acoso, y el apoyo recibido por parte de la organización, grupo de pares y actores sindicales. Luego se dará cuenta de los cambios en las condiciones laborales de las personas trabajadoras del sector energético en el escenario actual de pandemia. En este sentido, se reflexionará sobre el círculo vicioso que supone el sufrimiento de diferentes tipos de violencias por parte de los y las trabajadoras y su exacerbación en el presente contexto. Por último, y como conclusiones, se reflexionará sobre el accionar sindical y las medidas preventivas que son necesarias implementar para afrontar la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El informe se realizó en acuerdo y de manera conjunta entre la OIT (iniciativa Spotlight) y la Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía (APSEE), a través de Mara Rivera, subsecretaria de Género e Igualdad de Oportunidades de la Secretaría de Relaciones Gremiales de APSEE y coordinadora del Comité Interdisciplinario de Violencia y acoso Laboral de APSEE.

1. VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

a. Definiciones y normativas

Como se anticipaba en la introducción, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son definidos por la OIT como “un 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” (Convenio 190, art. 1).

El concepto más aceptado por quienes investigan o buscan enfrentar esta problemática es el acuñado por Marie–France Hirigoyen: “Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario/a, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral” (Hirigoyen, 1998, p.48).

Se habla del “mundo del trabajo” ya que el Convenio 190 y la Recomendación 206 llaman a abordar aquella violencia y acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Se considera que el mundo del trabajo no solo abarca el lugar de trabajo físico tradicional, sino también el trayecto hacia y desde el trabajo, los eventos sociales relacionados con el trabajo, el trabajo en el domicilio, incluso los trabajos realizados por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, los espacios públicos cuando son un lugar de trabajo o lugares de descanso.

Los principales tipos de violencia que se identifican en el mundo del trabajo son violencia física y violencia psicológica. La primera se refiere a toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre la persona trabajadora. La violencia psicológica (también llamada acoso psicológico, moral o *mobbing*) corresponde a toda situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo hacia otra persona, pudiendo causarle importantes daños emocionales. La violencia psicológica puede o no buscar intencionalmente el daño a la víctima; en este caso puede hostigarla, desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral, llegando incluso a poner en peligro su empleo. La violencia o acoso sexual, por su parte, puede definirse como “todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima” (OMS, 2002, p. 161). El acoso sexual en el mundo del trabajo tiene impactos similares a los de las violencias de géneros en la relación de pareja, en la medida en que el daño a la víctima se hace cada vez más evidente en sus comportamientos y actitudes frente a otras personas. También existe una disminución de la productividad de la empresa (pública o privada) debido a la injusticia laboral, peligro del trabajo en equipo, desmotivación y ausentismo (ITUC CIS IGB, 2008).

Comprendemos que las diferentes categorías sociales pueden generar opresiones y privilegios, en este sentido sostenemos que la violencia laboral puede generarse por razones de: naciona-

lidad, etnia, clase social, religión, orientación sexual, ideología política, entre otras. Desde la concepción de la interseccionalidad se entiende que cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales. La interseccionalidad pone de manifiesto cómo las diferentes categorías sociales generan opresiones y privilegios muy dispares al entrecruzarse entre ellas (Lois, 2020). A su vez, y en relación a las violencias por razones de género, el preámbulo del Convenio 190 (OIT, 2019) sostiene que es necesario incorporar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, a la hora de terminar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Para el presente informe entenderemos a la violencia o acoso psicológico por razones ideológicas o políticas a toda aquella conducta o comportamiento hostil hacia las creencias políticas de la víctima. Incluiremos para ello la adscripción gremial; y comprenderemos a la violencia o acoso psicológico por razones de clase o contrato a toda aquella conducta o comportamiento hostil hacia la víctima fundada en la pertenencia a una determinada clase social, o en la modalidad contractual de la víctima.

Se considera que los actores principales de la violencia y acoso en el mundo del trabajo pueden ser los presuntos autores o autoras, las víctimas y personas espectadoras o testigos (OIT, 2004). La violencia y el acoso pueden manifestarse de forma horizontal, vertical y descendente y proceder de fuentes internas y externas (incluidos clientes y otras terceras partes y las autoridades públicas) en el sector público o privado, o en la economía formal o informal, en el ámbito urbano o en el ámbito rural.

b. Violencia y salud laboral

La Organización Internacional del Trabajo reconoce en el Convenio 190 que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden representar un peligro para la salud y seguridad de las personas. Por otro lado, y de acuerdo al Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores de 1981 (núm. 155), la salud no supone solo la ausencia de afecciones o enfermedades, sino también “los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo” (art. 3). Esta definición coincide con la elaborada por la Organización Mundial de la Salud, que refiere que “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 1948).

Determinadas normativas internacionales de derechos humanos han dado un marco legal en pos de mejorar la calidad de vida de las personas, particularmente los derechos laborales que pretenden mejorar las condiciones laborales en el mundo del trabajo. La Declaración Universal de los Derechos Humanos afirma ya en su primer artículo que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”, y en el artículo 23 refiere que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Comprender la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en estrecha relación con la salud de trabajadoras y trabajadores es comprender al trabajo como uno de los principales determinantes sociales de las condiciones de salud de la población (Laurell, 2000). Y esto no se restringe a la corrección de problemas puntuales, sino que implica la garantía de condiciones laborales favorables para el desarrollo de potencialidades y capacidades biológicas y psíquicas de las colectividades humanas (Laurell, 2000). El trabajo debería permitir, más que ninguna otra actividad, el desarrollo de todas las capacidades humanas, incluyendo las imaginativas y creativas; además, concebido de esta manera, no solo no es productor de enfermedad sino que posibilita la vida humana misma. En este sentido, la vinculación entre los factores de riesgo psicosociales y la violencia y el acoso en el mundo del trabajo resulta una perspectiva muy útil y relevante desde el punto de vista de la prevención laboral para modificar aquellas condiciones de trabajo que pueden desencadenar situaciones de violencia y acoso.

Las conceptualizaciones de los factores psicosociales del trabajo son vastas y diversas, aunque, a nivel general, acuerdan con los términos de la definición de la OIT–OMS: “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en 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” (OIT–OMS, 1986, p. 3). El trabajo nunca es neutral para la salud (Dejours, 1998), si es un factor de riesgo o un factor protector dependerá de las condiciones bajo las cuales se desarrolle. En este sentido, los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del sujeto. En el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los sujetos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar, en este último caso se conceptualizan como factores de riesgo psicosociales en el trabajo (Gil Monte, 2009). Los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares, sino que tienen su origen en las condiciones y proceso de trabajo (Llorens *et al.*, 2005).

De acuerdo a un informe elaborado por la OIT, la violencia y el acoso pueden tener consecuencias tanto en el bienestar físico como en el mental. Pueden aumentar los niveles de estrés y, al mismo tiempo, el estrés puede ser un precursor y un desencadenante de la violencia y el acoso en el trabajo (OIT, 2020). En palabras de Azzi (2017) se trata de un círculo vicioso, riesgos psicosociales que conducen a la violencia y acoso, seguido nuevamente por un aumento de riesgos psicosociales.

Es importante señalar que la violencia y acoso en el lugar de trabajo, no solo afecta a las víctimas sino a la propia organización del trabajo, pudiendo traer aparejado el aumento del ausentismo laboral y una mayor rotación del personal. También puede impactar en factores vinculados a los aumentos en los costos de contratación, incorporación y formación, así como en la desmotivación y disminución de la productividad (OIT, 2020).

c. Una perspectiva de géneros

Incorporar una mirada de géneros al análisis de la violencia y acoso en el mundo del trabajo implica en primer lugar una mirada sobre las inequidades en la distribución del mercado de

trabajo, presentes históricamente a través de la división sexual del trabajo y que han conminado a la mujer al espacio privado y a las tareas domésticas, y al hombre al espacio público como proveedor familiar. El ingreso de la mujer al mercado laboral ha implicado la extensión de sus tareas privadas de cuidado al espacio público, a través de empleos típicamente “femeninos”. Es por ello que la feminización del mercado de trabajo no implica necesariamente una igualdad entre hombres y mujeres. Es en ese contexto, estructuralmente desigual, sobre el que se asienta la violencia y acoso en el mundo laboral hacia las mujeres y diversidades.

La violencia hacia las mujeres y diversidades es un fenómeno, social, económico y cultural de profunda raigambre histórica, que se expresa en una organización social y en un sistema de creencias culturales que determina prácticas, comportamientos y estilos de relación. Estas creencias subyacen y están en la base de la ideología patriarcal que se expresa en la subordinación y en las relaciones desiguales de poder entre hombres, por un lado, y mujeres y diversidades por el otro (Hernández, 2014). Los sistemas de géneros no solo determinan los lugares sociales de hombres, mujeres y diversidades, sino que también asignan, a través de instituciones y mecanismos económicos, sociales y culturales, conductas diferenciadas. Así, los procesos de socialización de género cumplen la función de reproducir y justificar en cada individuo las distintas jerarquías sociales, de poder, de accesibilidad (Rodríguez, 2001).

Para dar respuesta a estas desigualdades históricas, sociales y culturales, los movimientos feministas han demandado un marco regulatorio internacional para el cumplimiento efectivo de las mismas. Estas demandas se han cristalizado en diversos instrumentos internacionales, entre ellos, la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979. En su primer artículo se menciona que “la discriminación contra la mujer denota a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Y en América Latina y el Caribe, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), aprobada por la Organización de los Estados Americanos en 1994, define la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos. Y entiende por violencia contra las mujeres “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (cap. I, art. 1). De este modo se reconoce la diversidad de expresiones de violencia, perpetradores y ámbitos en los que puede ser ejercida, como por ejemplo la familia, la comunidad y el espacio público, incluyendo aquella por acción, omisión e inacción del Estado (PNUD, ONU Mujeres, 2013).

Los instrumentos planteados por estas dos convenciones obligan a los Estados a que eliminen barreras discriminatorias y a que erradiquen todas las formas de violencia y/o discriminación de que son objeto las mujeres a fin de garantizar la realización de sus derechos humanos.

Por su parte, la Asamblea General de Naciones Unidas proclamó en 1993 la Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, cuyo texto define este tipo de violencia como

“todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, e incluida la violencia doméstica, los delitos cometidos por cuestiones de honor, los crímenes pasionales, las prácticas tradicionales nocivas para la mujer, incluida la mutilación genital femenina y el matrimonio forzado”. El texto de la ONU afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos y libertades fundamentales de la mujer y menoscaba o anula su disfrute de estos derechos y libertades (Alto Comisionado de las Naciones Unidas, 1993). Asimismo, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, tuvo por objetivo elaborar el Programa Mundial de Igualdad orientado a la protección de los derechos humanos de las mujeres con independencia de sus características individuales de raza, etnia, edad, condición social, estado civil, religión y cultura. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), por su parte, entiende por discriminación “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (Convenio N° 111 sobre Discriminación, Empleo y Ocupación, 1958).

En relación a la identidad de género y la orientación sexual, los Principios de Yogyakarta (2006) son una serie de postulados sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Los principios ratifican estándares legales internacionales vinculantes que los Estados deben cumplir. La violación a los derechos humanos de las personas por su orientación sexual e identidad de género, real o percibida, constituye un patrón global arraigado que preocupa gravemente. Entre esas violaciones a los derechos humanos podemos mencionar los asesinatos extralegales, tortura y maltrato, ataques y violaciones sexuales, invasión a la privacidad, detenciones arbitrarias, negar las oportunidades de empleo y educación, y grave discriminación en relación al goce de otros derechos humanos.

Es dable aclarar que la violencia doméstica es pertinente para el mundo del trabajo, ya que tienen un impacto en este universo. Por ende, sus actores están llamados a reconocer dichos efectos y mitigar su impacto, razón por la cual esta variable será considerada en la presente encuesta. La Ley Argentina N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres determina que la violencia doméstica es aquella ejercida por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde esta ocurra, y entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. También incluye las relaciones vigentes o finalizadas, sin que la convivencia sea un requisito.

En el año 2019 la OIT sancionó el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo mencionado más arriba. Si bien la violencia y el acoso pueden dirigirse contra hombres y mujeres, estas últimas en particular se ven afectadas de manera preponderante debido a las relaciones de poder desigual a las que se ven sometidas por la posición subordinada que se las ha adjudicado social e históricamente.

Incorporar la perspectiva de géneros al análisis de la violencia y acoso en el mundo del trabajo pone de relieve las relaciones de poder y subordinación en este ámbito, que se manifiestan

en la prescripción de roles, actividades y comportamientos que determinan inequidades entre hombres y mujeres e impactan de manera diferencial sobre la vida y la salud de las personas (Amable *et al.*, 2018). El contexto laboral, entendido desde su dimensión social, política y económica, impacta en el proceso de salud–enfermedad y atención de las personas trabajadoras. El ingreso de la mujer al mercado del trabajo se produce mayoritariamente a través de formas laborales precarizadas, o directamente en la economía informal. Por lo tanto, su inserción caracterizada por la inestabilidad, incertidumbre, vulnerabilidad y la indefensión como trabajadoras, ya es un riesgo para su salud. La precarización del empleo implica unas relaciones de poder que reproducen la violencia y el acoso como forma de dominación. Particularmente en los sectores laborales feminizados, esa violencia y acoso se integra a una organización del trabajo y a una cultura empresarial patriarcal que tiene graves consecuencias para la salud, seguridad y dignidad de muchas mujeres (Amable *et al.*, 2018).

Erradicar los imaginarios, conductas y comportamientos discriminatorios es tarea del conjunto. Las organizaciones laborales son actores fundamentales en este objetivo, porque quienes se desempeñan en los trabajos están la mayor parte del tiempo en estos espacios y son agentes de cambio y transformación. Además las políticas patronales impactan profundamente en el desarrollo humano y competitividad de los países y, por ende, afectan positiva o negativamente en las políticas económicas y sociales de los países.

2. SECTOR DE ENERGÍA ELÉCTRICA

a. Una mirada histórica

En plena década de los noventa la hegemonía del ideario neoliberal logró instalar la idea que el único proceso posible dentro de la esfera de lo público era el ajuste fiscal estructural y la contracción de los servicios públicos. Así para América Latina y el Caribe los procesos de reforma en salud no provinieron de la necesidad de disminuir el gasto social como ocurría en los estados de bienestar europeos, sino de la excesiva contracción impuesta por estos ajustes económicos y por el vertiginoso incremento de las desigualdades sociales. En este escenario, y ante las crisis que azotaban a los países de la región, los gobiernos locales siguieron las recomendaciones reunidas en el Consenso de Washington, con la participación y su incidencia en las decisiones políticas de organismos de cooperación internacional como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (Ortega, 2019). Según John Williamson (2003), quien acuñó el concepto del Consenso, las reformas se enmarcan en una serie de medidas de estabilización y ajuste de las economías tendientes a reducir el déficit público a través de la reducción del gasto, reformas para reducir la progresividad impositiva, las privatización de empresas públicas, promover la liberalización del comercio y de la inversión extranjera directa, desregulación de los mercados e introducir un tipo de cambio fijo (Ortega, 2019, Bidaurratzaga, s/f). En nuestro país el gobierno de Carlos Menem –1989–1999– implementó políticas de flexibilización en las modalidades de contratación (como las pasantías, o el contrato a prueba de 3 meses) y de los despidos (haciéndolos menos onerosos para los empleadores), así como la descentralización de los convenios colectivos. Pese al ingreso de la inversión extranjera y la privatización de las empresas estatales hubo una caída en los salarios reales y aumento en los índices de desempleo (Ortega, 2019).

En lo referido al sector de energía eléctrica, la reforma de la estructura de la cadena productiva se llevó a cabo a través de la sanción en 1992 de la Ley N° 24.065 denominada “Régimen de la Energía Eléctrica”, reglamentada por el Decreto N° 1.398/92. La segmentación del sector es abordada ya en el primer artículo: “Caracterizase como servicio público al transporte y distribución de electricidad”. El texto dispone que “la actividad de generación, en cualquiera de sus modalidades, destinada total o parcialmente a abastecer de energía a un servicio público será considerada de interés general, afectada a dicho servicio y encuadrada en las normas legales y reglamentarias que aseguren el normal funcionamiento del mismo.”

Esta definición permite que la actividad de generación de energía pueda ser usufructuada tanto de manera pública como privada. La ley también promueve la competitividad de los mercados de producción y demanda de electricidad e incentiva las inversiones para asegurar el suministro a largo plazo. Al mismo tiempo dicha legislación trasladó la responsabilidad de la ampliación del servicio del sector público al privado, facultando al sector de generación privada a exportar e importar energía eléctrica. Como resultado de las transformaciones en el sector se produjo la privatización de la hasta entonces empresa pública Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires (SEGBA). En la partición de dicha empresa surgieron las siguientes unidades de negocio: Central Puerto S.A.; Central Costanera S.A.; Central Dock Sud S.A.; Central Pedro de Mendoza S.A.; SACME S.A.; Edenor S.A.; Edesur S.A.; Edelap S.A.; y Central Térmica Ensenada Barragán.

Con el proceso de privatización comenzó a la vez un deterioro social sistemático en todo el ámbito relacionado a la ex SEGBA. Una de las primeras acciones llevada a cabo por estas nuevas empresas fue el proceso denominado “retiros voluntarios”. Lo que se presentaban como retiros voluntarios eran despidos encubiertos, que fueron realizados con la avenencia del Estado nacional, acorde a la política del gobierno tendiente a la precarización laboral a través de la reducción de plantales y la tercerización de los servicios. De acuerdo a lo relatado por representantes de APSEE, las personas trabajadoras fueron inducidas a aceptar una cantidad de dinero a cambio de su renuncia al trabajo, lo que terminó generando su ingreso a la economía informal, dejando de hacer aportes previsionales, perdiendo la oportunidad de jubilarse y la cobertura de la obra social. En el caso referido fueron más de 25.000 trabajadores y trabajadoras, más su grupo familiar, quienes se vieron afectados por éste proceso, en un marco país de altísima desocupación y recesión económica. Otra de las acciones realizada por las nuevas empresas fue disminuir los aportes adicionales a la seguridad social. En el caso de las empresas de energía eléctrica, la mayoría de su planta trabajadora se encontraba dentro de un régimen especial jubilatorio (Decreto 937) por el tipo de trabajo, lo que implicaba un aporte adicional del 2% para las empresas. Sin embargo, las empresas desconocieron las tareas diferenciales para evitar pagar el adicional. Mediante un cambio en la denominación de los puestos de trabajo evitaron la normativa y aumentaron la edad jubilatoria, medida que impactaría en el deterioro para la salud de las personas trabajadoras ya que implicaba realizar tareas riesgosas durante diez años más.

Es dable también comentar que la Empresa SEGBA tenía su propia obra social de cobertura integral, que ofrecía a las personas trabajadoras y a su grupo familiar disponibilidad en centros de salud propios y contratados, atención de profesionales de la medicina y cobertura total de medicamentos. Estos servicios se otorgaban a la totalidad de trabajadoras y trabajadores, dentro y fuera de sus espacios de laborales, y además se realizaban campañas de concientización sobre cuidados y prevención en la salud, riesgos laborales y Seguridad e Higiene. Con la consolidación del proceso privatizador se produjo el traspaso de la Obra Social de SEGBA a los sindicatos, traspaso que se realizó de manera integral y en el que los sindicatos de Luz y Fuerza y APSEE recibieron los aportes, los edificios y todos los contratos de prestación de servicios. En un principio mantuvieron la cobertura integral pero rápidamente los servicios fueron decayendo y las prestaciones comenzaron a tener costo para el sector trabajador (pagos en bono de consulta, medicamentos, etcétera). De acuerdo a lo relatado por representantes de APSEE, al día de hoy se encuentran con un sistema colapsado y al borde de la quiebra. Además, gran parte de las personas afiliadas pertenecen a un sistema de cobertura desregulada.

b. La Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía (APSEE)

La Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía (APSEE) es un gremio sindical que representa a trabajadores del sector de energía eléctrica de siete empresas: Edesur, Edeonor y Edelap (distribuidoras); Central Puerto, Central Dock Sud, Central Costanera y Central Ensenada de Barragan (generadoras); y Sacme (transmisora). A continuación caracterizaremos brevemente a cada una de ellas:

- Edesur se encarga de la distribución de energía eléctrica en la zona sur del Área Metropolitana de Buenos Aires. La empresa está dividida en cinco direcciones: comercial; técnica;

finanzas; recursos humanos; y distribución.

- Edenor realiza la distribución de energía eléctrica en la zona norte del Área Metropolitana de Buenos Aires. La empresa se encuentra dividida en las siguientes direcciones: tecnología informática y telecomunicaciones; finanzas y control; servicios al cliente; operaciones; recursos humanos; y técnica.
- Edelap distribuye energía para las ciudades de La Plata, Berisso, Ensenada, Magdalena, Brandsen y Verónica. La empresa se encuentra dividida en las siguientes direcciones: organización; finanzas y recursos humanos; comercial; operativos; y servicios auxiliares.
- La Central Térmica Barragan se divide en las siguientes gerencias: general; mantenimiento; operaciones; recursos humanos; administración; y medio ambiente e higiene y seguridad.
- La Central Puerto nuevo está conformada por las siguientes gerencias y direcciones: general; recursos humanos; administración; comercial; producción; planificación estratégica; energías renovables; combustibles; legales; relaciones institucionales; e ingeniería (las últimas tres son direcciones y las anteriores son gerencias).
- La Central Dock Sud se divide en las siguientes gerencias: general explotación; seguridad y medio ambiente; recursos humanos y servicios generales; administración y finanzas; comercial; compras y almacenes; y planificación y control.
- La Central Costanera se divide en siete gerencias: general; operación y mantenimiento; recursos humanos; administración y finanzas; comercial; soporte técnico; y gerencia de planificación y control.
- La transmisora Sacme es el centro de control desde donde se efectúa la coordinación, supervisión y operación del sistema de generación, transmisión y subtransmisión de la red de energía eléctrica de alta tensión de la ciudad de Buenos Aires y su área metropolitana (GBA). Tiene una sola gerencia general que se divide en el área de operación y el área de apoyo a la operación.

De acuerdo al convenio colectivo, la modalidad de trabajo en todas estas empresas se divide turnos según calendario, esto es de lunes a viernes, y turnos que no responden a la semana calendario, es decir con jornadas de trabajo que pueden incluir fines de semana y francos durante la semana. Este segundo sistema, que incluye trabajo constante durante fines de semana, se da especialmente en las generadoras, en la transmisora y en los centros de control de las empresas distribuidoras donde la energía es producida y distribuida las veinticuatro horas del día durante todos los días del año.

Con respecto al nivel educativo y a la formación, el trabajo especializado que se realiza en las empresas requiere mayormente de estudios terciarios completos orientados hacia la técnica de energía eléctrica. A su vez, es interesante señalar que una gran parte de las personas empleadas ya habían trabajado en SEGBA, y muchas eran egresadas del colegio técnico que tenía la empresa pública, que les aseguraba trabajo luego de recibirse. Los colegios secunda-

rios, e incluso los terciarios, con orientación en tecnicatura de electricidad tienen un alto porcentaje de estudiantes hombres por la asociación de dichas ocupaciones a valores masculinos. Tal como da cuenta Wainerman (2002) la división del trabajo fue consolidada en relación a las representaciones de la masculinidad (potencia, actividad, fortaleza, inteligencia) y de la femineidad (suavidad, pasividad, debilidad, afectividad). Lo que explica la tasa marginal de feminización y el alto porcentaje de trabajadores hombres en el sector de energía eléctrica. Esto no solo impacta en el ingreso al mercado laboral, sino también en las trayectorias educativas previas.

c. El sector de energía eléctrica: un trabajo masculinizado

Es importante remarcar que el trabajo en el sector de energía eléctrica es un trabajo masculinizado. De acuerdo a un informe de la CEPAL (2020), los roles de género han definido históricamente que el uso de la energía con fines productivos y generadores de valor se asocia lo masculino. A su vez, en el marco de lo productivo, las mujeres suelen ocupar puestos de apoyo y administración, mientras que los hombres principalmente ocupan las actividades productivas, directivas y de toma de decisiones (2020). De acuerdo a un estudio realizado por la CEPAL (2020) para México, cuando las mujeres estudian carreras técnicas o ingenierías participan en trabajos masculinizados y muchas veces se las contrata en puestos subordinados, como por ejemplo actividades administrativas o de mantenimiento, por los cuales reciben menores ingresos que los hombres por un trabajo de igual valor (2020). Las percepciones de los roles de género reproducen estas desiguales inserciones en el mercado laboral y se considera que dichos roles son una de las barreras más importantes para entrar en el sector energético. Según el informe “Energías renovables: una perspectiva de género” realizado por la Agencia Internacional de las Energías Renovables, el 75% de las mujeres perciben la existencia de barreras para ingresar y avanzar en el sector energético (Irena, 2019). A pesar de representar al 48% de la fuerza laboral global, las mujeres en la industria energética únicamente representan el 22% (Irena, 2019), menos del 6% son puestos técnicos y menos del 1% son puestos directivos en el sector. De acuerdo a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH, INDEC, 4º trimestre 2018) para el 2018 el 60% de las mujeres se concentraba en cuatro sectores: comercio (18%), trabajo doméstico (16%), educación (15%) y salud (9%). De acuerdo a la misma encuesta la proporción de mujeres que participaba de los sectores de agua, gas y electricidad era del 17%, en comparación al 83% de los varones (Díaz Langou *et al.*, 2019). En otro estudio elaborado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2020), se informaba que el sector de energía eléctrica tiene un 16,8% de trabajo feminizado, lo que lo coloca dentro de las actividades esenciales con una tasa marginal de feminización.

El Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) implicó para las mujeres una mayor carga de trabajo, debido a la superposición entre la jornada laboral con las tareas domésticas y de cuidado, en un contexto de trabajo remoto. Un 60% de quienes se desempeñan en el sector de energía eléctrica realizan teletrabajo. Debido también a los bajos niveles de corresponsabilidad en las tareas domésticas, las mujeres se han visto afectadas por el aumento de la carga de cuidado de infantes, personas mayores, personas con discapacidad o enfermedad y trabajo doméstico no remunerado en general (MTEySS, 2020). En consonancia con lo dicho anteriormente fueron pocos los sectores productivos beneficiados con licencias para mayores de 60 años, con enfermedades preexistentes o licencias de cuidado a niños y niñas o personas a cargo. La Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía (APSEE) realizó, en este sentido, un ciclo de charlas bajo la premisa “Teletra-

bajo y políticas de cuidado en tiempos de pandemia” con el fin de crear conciencia para reglamentar el tiempo de trabajo, el derecho a la desconexión y la armonización de tiempos de cuidado y tiempos de trabajo (MTEySS, 2020). También se sumó, en este sentido, el tercer cuadernillo de Mujeres Sindicalistas de la Corrientes Federal de Trabajadores de la CGT sobre el trabajo de cuidados, “Trabajo, cooperación y solidaridad”, que fue publicado en formato virtual durante el 2020.

d. Salud y trabajo

Hay una vacancia en estudios que reflexionen sobre el impacto del proceso de trabajo y las condiciones de empleo en la salud de trabajadores y trabajadoras del sector de energía eléctrica. En un estudio realizado por Epelman, Fernández, Rodríguez y Lloret (1978) se registró que entre personas trabajadoras expuestas a riesgo eléctrico hay una mayor incidencia de hipertensión arterial, cardiopatía isquémica, úlcera péptica, diabetes y enfermedades psiquiátricas como el síndrome de ansiedad, alteraciones del sueño y de la vida sexual, y padecimientos que se relacionaban con la fatiga clínica. Se observó a su vez un mayor nivel de accidentabilidad, un nivel significativamente menor de sobrevida, y un conjunto de problemas originados en el proceso de trabajo, determinando un característico perfil patológico. Resultado de esta investigación el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) solicitó a la empresa la reducción de años de trabajo para una jubilación anticipada (Epelman, Fernández, Rodríguez y Lloret, 1978).

Entre los estudios que abordan esta problemática se encuentra el de Vázquez Leyva, Elió y Arellano (2005) que investiga a trabajadores del sistema hidroeléctrico en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México. Entre los resultados de dicho estudio se encontró que quienes trabajaban en áreas de producción de energía hidroeléctrica estaban expuestos a un mayor número de riesgos y exigencias en relación al resto de las tareas; riesgos físicos y también exigencias relacionadas a la rotación de turnos, las horas extras y los dobles turnos. Las actividades de vigilancia de tableros y la comunicación permanente con el sistema implican una supervisión estricta para las personas trabajadoras. La exigencia también está dada por las condiciones de peligrosidad que supone realizar maniobras de precisión y de alta responsabilidad al operar los equipos (Leyva *et al.*, 2005). Una de las reflexiones del estudio es que, a pesar de que las personas que desempeñan estas tareas son conscientes de los efectos del trabajo sobre su salud, existe la creencia de que el salario y las prestaciones que reciben compensan de alguna forma las condiciones en que realizan su trabajo (Leyva *et al.*, 2005).

En Argentina, el Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral (GESAL) y el Instituto de Formación y Capacitación de la Fesprosa (IFCI FESPROSA) realizaron un estudio sobre riesgos psicosociales en el trabajo en el centro de control Edenor, entre los meses de diciembre del 2020 y febrero del 2021; y durante el 2019 realizaron el mismo estudio en la distribuidora transmisora Sacme. En ambos casos la investigación concluyó que existe una exposición a factores psicosociales riesgosa para la salud de quienes trabajan en el sector. Estas exposiciones elevadas se caracterizan por las altas exigencias psíquicas y mentales que, sumadas a la falta de recompensas adecuadas o reconocimiento, generan un estado de estrés emocional con especial propensión a reacciones asociadas a la tensión. En Sacme, entre las causas de estas exigencias psíquicas y mentales, se encontró insuficiente claridad de la información, incluso con cambios repentinos o contradicción, e insuficiente reconocimiento y ruptura de la confianza

vertical. Mientras que en el Centro de Control de Edenor se encontró mucho caudal de trabajo y a un ritmo elevado sin posibilidad de error, falta de apoyo de agentes superiores, insuficiente autonomía para las personas trabajadoras y falta de canales para la resolución de conflictos de una manera equitativa y justa. Además, ambos estudios dieron cuenta de que estos procesos de trabajo suponen una alta tensión debido a la posibilidad permanente de que aparezcan fallas en el sistema, lo que lleva a que los individuos deban resolver estos contratiempos en el menor tiempo posible. Sumado a esto, las respuestas a estas fallas carecen de estandarización o de un patrón que permita o guíe la resolución del problema, por la naturaleza inherente a la tarea. Esta exigencia de alerta constante se presenta como un estresor con posibilidades de desencadenar como respuesta efectos dañinos para la salud. En Sacme, prácticamente la mitad de la población trabajadora que se evaluó tiene más de 20 años de antigüedad en la empresa, por lo que podemos hablar de una exposición prolongada a los riesgos psicosociales señalados, poniendo de manifiesto el desgaste laboral y la exposición a un estrés laboral crónico (GESAL y IFCI–FESPROSA, 2021, 2019).

Como manifestamos en el apartado conceptual, las altas exigencias mentales pueden generar un aumento de la tensión nerviosa y el estrés, que pueden ser un desencadenante de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (OIT, 2020). Razón por la cual es importante analizar la violencia y el acoso, en estrecha relación con las condiciones y medioambiente de trabajo y los riesgos psicosociales. Dicho de otra manera, es inusual encontrar altos niveles de exposición a riesgos psicosociales sin un clima laboral donde se permita la violencia y el acoso.

3. VIOLENCIA Y ACOSO EN EL SECTOR DE ENERGÍA ELÉCTRICA

Caracterización de la muestra

El cuestionario fue respondido por 345 trabajadores, 78,8% hombres y 21,2% mujeres. Respecto a la edad el 31,9% tiene entre 25 y 43 años, el 34,8% entre 44 y 52 años, y el 33,3% más de 53 años. Sobre el nivel educativo el 3,2% tiene hasta secundario incompleto, 35,2% con secundario completo, 11,6% tecnicatura completa, 21,5% universitario incompleto y 28,5% universitario completo o más. Tomando las variables laborales encontramos un 54,2% que trabaja en Edesur, 18,6% en Edenor, 7,2% en Edelap, 6,1% en Central Costanera, 4,1% en Sacme, 4,1% en Central Dock Sud, 4,1% en Central Térmica Barragan y 1,7% en Central Puerto Nuevo. Respecto a las categorías ocupacionales, el 44,8% realiza supervisión técnica, 14,1% administración especializada, 13,2% supervisión administrativa, 11% supervisión de operaciones, 9,2% supervisión comercial, y 7,7% jefatura de turno. Respecto a la modalidad de trabajo el 75,1% trabaja hasta 8 horas diarias y el 24,9% trabaja 9 horas diarias o más, un 81,4% realiza turnos fijos y el 18,6% realiza turnos rotativos. Teniendo en cuenta que la cantidad de personas afiliadas en APSEE es de 1310, la encuesta fue respondida por el 26,3% del universo. Al considerar la totalidad de afiliaciones a APSEE en cada una de las empresas se puede decir que Edesur, con 519 personas afiliadas, representa el 39,6% del total. Le siguen Edenor con 478 (36,4%), Edelap con 87 (6,6%), Central Puerto con 81 (6%), Central Costanera con 75 (5,7%), Central Dock Sud y Central Barragan con 25 (cada una representan el 1,9%), y Sacme con 20 (1,5%).

La recogida de la información se llevó a cabo a través de la aplicación del cuestionario “Encuesta Sector Energía Eléctrica: Violencia y acoso en el Mundo del Trabajo con perspectiva de género(s)” y se complementó con doce entrevistas cualitativas que permitieron profundizar algunos resultados proporcionados por la encuesta. Se entrevistaron a seis trabajadores y a seis trabajadoras, tratando de lograr la mayor variabilidad posible respecto a la modalidad horaria y a las categorías ocupacionales (supervisión técnica, supervisión comercial, supervisión mecánica y jefatura de turno).

A continuación indagaremos sobre una serie de dimensiones que mostraron elevados niveles de violencia y acoso de acuerdo a los resultados del cuestionario.

a. Acoso psicológico

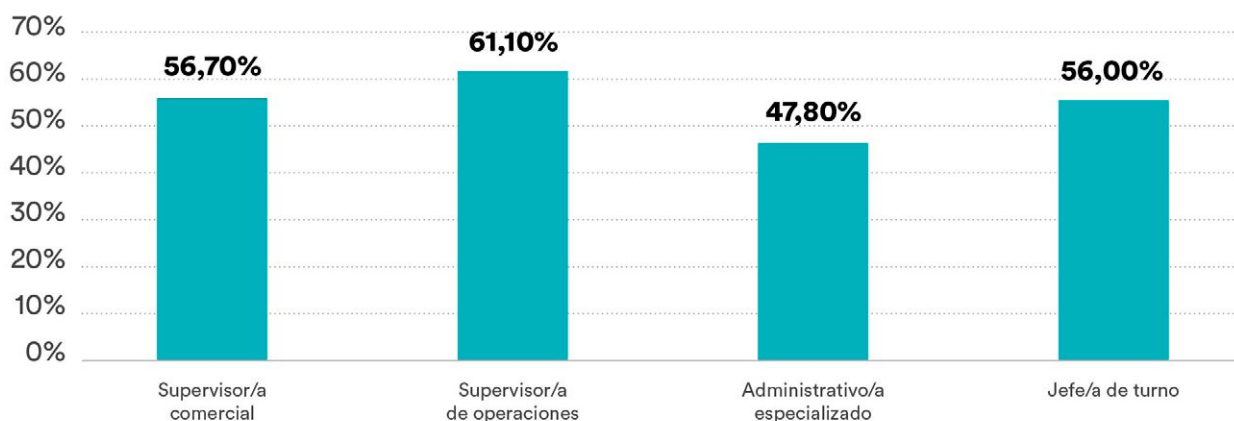
El acoso psicológico puede presentarse en formas tan variadas como sutiles: el aislamiento físico de quien trabaja, la marginación por medio de la hostilidad, la falta de comunicación, la utilización de conceptos peyorativos, la asignación de tareas humillantes o descalificadoras, el desprecio de la imagen de la persona trabajadora frente a sus colegas o superiores y los continuos cambios, entre otros (Farias, 2010). Un estudio realizado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT, 2018) en personas ocupadas de 15 años o más que residen en localidades urbanas, encontró que un 11,3% sufrió acoso psicológico.

Del total de personas encuestadas, el 46,3% refiere haber vivido alguna situación de acoso psicoló-

gico¹. Al cruzarlo con las categorías ocupacionales, quienes ocupan cargos de supervisión de operaciones (61,1%), supervisión comercial (56,7%), jefaturas de turno (56%) y administración especializada (47,8%) sufren acoso psicológico por encima de la media de la muestra (Gráfico 1). Tanto las personas que desarrollan jefaturas de turno como supervisión de operaciones (quienes están bajo el mando de las primeras), son responsables de la generación y distribución de la energía, por lo cual se encuentran en un punto crítico de la cadena productiva. Cualquier falla que pueda suceder, y que de hecho es habitual que ocurra, está bajo responsabilidad de ambos grupos ocupacionales. Por lo cual están expuestos a un alto nivel de exigencias y a un ritmo de trabajo alto durante toda la jornada, lo que puede traer aparejado este mayor nivel de acoso psicológico sufrido. Al rescatar esta experiencia de forma cualitativa, un jefe de turno entrevistado refirió que la gerencia busca permanentemente restar importancia a la tarea que desempeñan en su sector, atacando y hostigando a las personas trabajadoras. Otro jefe de turno afirmó lo siguiente: “en la función de jefe de turno se toman decisiones y es muy difícil hacerlo sin el respaldo de la empresa, y sin contar con normas claras”.

Es interesante poner de manifiesto que en supervisores y supervisoras de áreas comerciales y áreas de administración especializada el porcentaje de hombres y mujeres al interior de cada grupo ocupacional es similar: 60% de mujeres contra 40% de hombres en el primer caso, y 47,8% de mujeres y 52,2% de hombres en el segundo caso. Al cruzar el acoso psicológico por género son las mujeres las que sufren más: 10 puntos porcentuales por encima de los hombres (Gráfico 2). Al respecto, una supervisora comercial entrevistada relata una situación en donde el jefe desconfía de sus conocimientos y se comunica con otro trabajador hombre que confirma lo que ella ya había informado, y también refiere otros comentarios de desprecio hacia su persona y su formación. Otra supervisora comercial entrevistada también refiere comentarios incómodos que buscaban generar miedo. Algunas de las mujeres entrevistadas reconocen que no tienen las mismas posibilidades de ascenso y/o capacitación que sus pares hombres, o que no están igualmente motivadas por sus mandos superiores. Reconociendo entonces la falta de confianza y consideración respecto a sus opiniones en comparación con sus pares hombres.

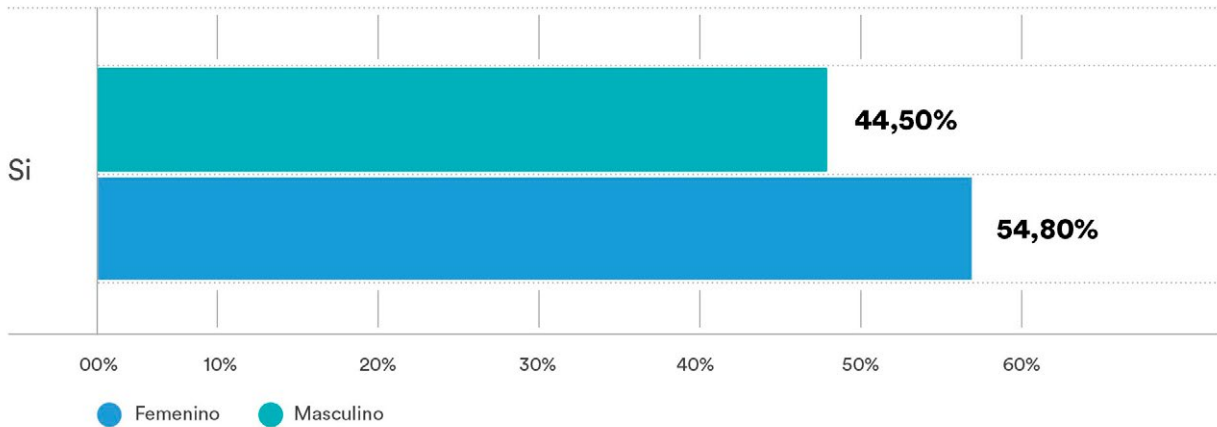
Gráfico 1. Porcentaje de acoso psicológico según categoría ocupacional



Fuente: elaboración de datos propia.

¹ Las variables *acoso psicológico* y *violencia doméstica* fueron dicotomizadas en Sí (incluyendo las categorías de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi Nunca) y No (Nunca). La decisión de poner las cuatro categorías mencionadas en la categoría Sí, se debió a un intento de valorar todo tipo de violencia y acoso percibido por las personas trabajadoras en todos sus gradientes, teniendo en cuenta la posible tendencia a naturalizar dicho acoso y/o la dificultad en comentar estas situaciones.

Gráfico 2. Porcentaje de acoso psicológico según género

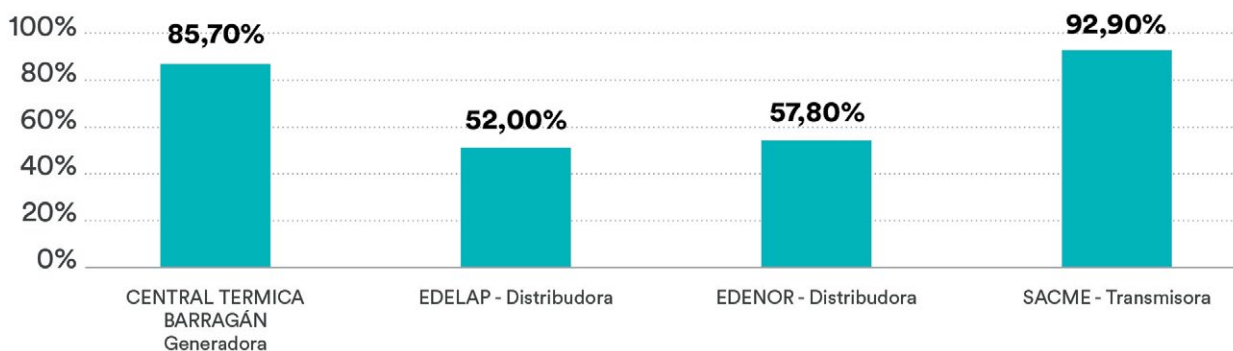


Fuente: elaboración de datos propia.

Las condiciones de trabajo también impactan en la percepción del acoso psicológico. El 56,3% de las personas encuestadas cuya jornada es por turno rotativo sufrieron alguna situación de acoso psicológico, mientras que el 44,5% que realizan turno fijo lo sufrieron. Esta diferencia también se vuelve visible en relación a la cantidad de horas trabajadas, quienes trabajan nueve horas o más sufren 10 puntos porcentuales más de acoso psicológico en relación a los que trabajan ocho horas. Esto condice con el informe de la SRT (2018) que muestra que quienes trabajan más de 49 horas semanales sufren más acoso psicológico respecto a quienes trabajan entre 36 y 48 horas y quienes trabajan hasta 35 horas semanales. En un sentido similar a lo estudiado por Leyva *et al.* (2005) en relación a la mayor exposición a riesgos y exigencias, las largas jornadas laborales y los horarios rotativos predisponen a sufrir mayores situaciones de acoso psicológico. Un trabajador entrevistado que realiza más de nueve horas diarias refiere malos tratos y denigración por parte del gerente. Entre quienes trabajan en turno rotativo y sufren acoso psicológico, las ocupaciones que se ven afectadas por encima de la media de la muestra, son las de supervisión técnica (66,7%) y supervisión de operaciones (60%).

Respecto al acoso psicológico por empresa, aquellas en donde las personas registran mayor acoso psicológico son Sacme (92,9%), Central Térmica Barragan (85,87%), Edenor (57,85) y Edelap (52%) (Gráfico 3).

Gráfico 3. Porcentaje de trabajadores que sufrieron acoso psicológico según empresa



Fuente: elaboración de datos propia.

En relación a las razones del acoso psicológico sufrido, el 41,4% refirió razones de clase o contrato y el 32,8% razones ideológicas o políticas.

Entre quienes refirieron razones de clase o contrato respecto al acoso psicológico sufrido se encuentran con mayor prevalencia personas que ocupan jefaturas de turno (60%) y administración especializada (52,6%), seguidos por supervisión administrativa (43,8%) y de operaciones (42%). La transmisora Sacme (77,8%) y la Central térmica Barragan (63,6%) son las empresas donde más personas trabajadoras manifestaron sufrir acoso psicológico por razones de clase o contrato. Respecto a las razones ideológico-políticas, son quienes ocupan las jefaturas de turno (40%) y administración especializada (36,8%) las personas que sufren acoso psicológico por encima de la media muestral. Respecto a la distribución porcentual por empresas, nuevamente Sacme cuenta con un 66,7% que refieren acoso psicológico por razones ideológico-políticas, seguido por Edenor (40,6%).

b. Violencia doméstica

Cómo mencionamos anteriormente la violencia doméstica tiene impacto en el mundo laboral, y es en este sentido que es necesario trabajar para su prevención y erradicación. Si comprendemos, gracias a los aportes de la economía feminista, que lo que ocurre en el ámbito doméstico no es algo del orden de lo privado, sino que tiene implicancias en la esfera de la producción, es dable comprender el impacto que tiene la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Esto ha sido reconocido por el Convenio 190 de la OIT, que considera que “la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica (OIT, 2019).

De acuerdo al estudio un 6,4% de trabajadores dijeron haber sufrido alguna situación de violencia doméstica, un 8,2% entre las mujeres y un 5,9% en el caso de los hombres. Al enviar la encuesta tanto a hombres como a mujeres, los resultados muestran un sesgo ya que la violencia doméstica es un fenómeno vivido especialmente por las mujeres (de acuerdo a la definición compartida y adoptada por la Ley N° 26.485). Llama la atención, y requiere una investigación más profunda, por un lado, la posible naturalización de este tipo de violencias por parte de las mujeres o su dificultad en comunicarlo; y por otro lado cuál es el tipo de violencia doméstica que refieren haber vivido los trabajadores varones. Si tomamos como válidas solo las respuestas de las mujeres, el 8,2% del total de trabajadoras refiere haber vivido alguna situación de violencia doméstica. Comprendemos el sesgo presente en este estudio, y creemos que es necesario ahondar y consolidar instrumentos que metodológicamente puedan captar la complejidad del fenómeno de la violencia doméstica y sus repercusiones en el mundo del trabajo.

Estas repercusiones deben ser trabajadas tanto de manera preventiva como cuando efectivamente suceden. De las mujeres afectadas por situaciones de violencia doméstica, ninguna tuvo que ausentarse del trabajo por dicha problemática, pero la mitad refirió haber empeorado su rendimiento en el trabajo. Este hecho supone un ocultamiento de la situación, seguido de un impacto en el propio ámbito laboral. En este sentido, es central el rol del sindicato para abordar esta problemática, sacándola de su lugar tradicional de “cuestión privada”.

Si bien Argentina todavía no cuenta con una ley propia, el 15 de diciembre del 2020 el Congreso de la Nación aprobó la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Esta herramienta, junto con el trabajo realizado por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades (CTIO–Género), propició un espacio de diálogo social y búsqueda de consensos, integrado por representantes de los sectores gubernamental, sindical y empresarial. La implementación de campañas de sensibilización sobre el tema son un ejemplo del valor de esta herramienta.

c. Apoyo, denuncias y accionar sindical

El estudio también indaga sobre el modo en que las personas trabajadoras buscan y/o reciben apoyo en el mundo laboral frente a cualquiera de las situaciones de violencia y acoso anteriormente descritas. El 53,8% refiere haber comentado la situación de violencia y acoso vivida con alguien en el trabajo, este número asciende al 60% en el caso de las mujeres y al 50,7% en el caso de los hombres. Esta diferencia de diez puntos porcentuales puede estar hablando de una mayor naturalización de las violencias asociada a determinados valores masculinos, como la hombría o la necesidad de esconder determinadas emociones. Al indagar a qué actor del mundo del trabajo comentaron dicha situación, la mayoría, un 76,8%, lo hicieron con sus pares de trabajo, un 50% al representante sindical y un 37,5% a jefes o jefas. El 73% recibió apoyo al comentar esta situación, y al 41% le aconsejaron realizar una denuncia. Solo el 14,3% realizó dicha denuncia, lo que representa a un porcentaje reducido del universo encuestado.

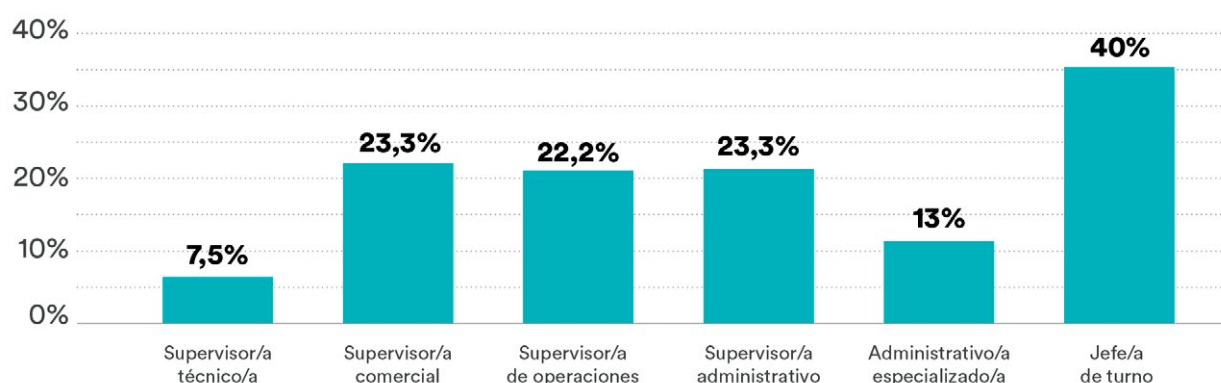
El apoyo social en el lugar de trabajo se considera una dimensión psicosocial que puede afectar positiva o negativamente la salud de las personas. La posibilidad de relacionarse en el trabajo, así como la posibilidad de contar con apoyo por parte de pares y superiores, es un factor protector para la salud, en la medida que favorece la estima, el reconocimiento y el trato adecuado. Vivenciar situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como ya lo venimos delineando, constituye un riesgo para la salud y seguridad de las personas implicadas, riesgo que se agrava si el sujeto no puede contar con apoyo para comentar este tipo de situaciones. Si bien cada persona trabajadora cuenta con sus pares del ámbito laboral, la intervención sindical es esencial para prevenir y trabajar sobre estas situaciones de violencia en el momento que suceden. Solo el 38,6% cree que en su trabajo se implementan medidas para prevenir la violencia y acoso. Dicha creencia acerca de las medidas preventivas es especialmente baja en Sacme, donde solo el 7,1% responde de manera afirmativa, seguido por Edelap donde 20% cree que se implementan medidas preventivas. Por otro lado, un 38,6% de conoce el protocolo de actuación y prevención del sindicato APSEE sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo que tiene a disposición de sus afiliadas y afiliados. Al hacer la distribución de acuerdo a la edad, son las personas mayores de 53 años quienes más conocen este protocolo, lo que representa un 44,3% frente al 26,4% de personas entre 25 y 43 años que dicen conocerlo. A su vez, las mujeres conocen más que los hombres dicho protocolo (42,5% y 37,5% respectivamente). Esto podría dar cuenta de un buen trabajo de comunicación sindical entre las trabajadoras mujeres, aunque en el total representa menos de la mitad de las trabajadoras. El conocimiento del protocolo es especialmente bajo en la empresa Sacme (21,4%), Edelap (20%) y Central Costanera (19%)

4. EL SECTOR ENERGÉTICO EN EL CONTEXTO DE PANDEMIA

a. Aumento de la violencia

Pese a los cambios en las modalidades de trabajo que implicó, a la necesidad de adaptación por parte de quienes trabajan y a hacerlo en un contexto signado por la alta incertidumbre, solo un 16,8% registraron un aumento de la violencia en sus lugares de trabajo a partir de la pandemia. Este valor es más alto en personas trabajadoras con universitario completo (22,4%) respecto a quienes poseen secundario completo (15,7%). Al hacer la distribución por ocupación (Gráfico 4), la percepción sobre el aumento de violencia durante la pandemia es alta en quienes ejercen jefatura de turno (40%), grupo ocupacional que trabaja bajo una gran exigencia y responsabilidad importante, como vimos en el apartado anterior, seguido por quienes se ocupan de supervisión administrativa (23,3%), de operaciones (22,2%) y comerciales (23,3%). Al desagregar por horas de trabajo, el 22,4% de quienes trabajan más de nueve horas registran este aumento de violencia, en comparación al 15,5% que trabajan hasta ocho horas. Al desagregar por empresa, el 64% de la Central Barragan y otro 64% de Sacme registran este aumento de violencia. Por último hay una pequeña diferencia porcentual entre hombres y mujeres, con 19,2% y 16,2% respectivamente.

Gráfico 4. Aumento de la violencia según categoría ocupacional



Fuente: elaboración de datos propia.

Al desagregar según las distintas variables descriptivas es interesante ver cómo el 16,8% que representa al total de trabajadores respecto a esta dimensión va adquiriendo una magnitud porcentual diferente de acuerdo a las variables sociodemográficas y laborales, siendo jefas y jefes de turno y las personas que realizan más de nueve horas diarias de trabajo quienes registran este aumento de violencia. Cuando alguien percibe que las exigencias en su trabajo superan su posibilidad o disponibilidad de recursos para afrontarlas puede desencadenar como respuesta un estado de estrés, reacciones físicas, mentales y emocionales (OIT, 2020). El estrés puede llegar a conducir a la frustración y a la ira, y ser desencadenante de situaciones de violencia y acoso (Chappel y Di Martino, 2006). De esta forma los riesgos psicosociales a los que las personas trabajadoras se han visto expuestas durante la pandemia, por el contexto de exigencia e incertidumbre en el que tuvieron que desarrollar sus tareas laborales, son factores que han contribuido al aumento de la violencia en el lugar de trabajo. De modo que las personas que trabajan en entornos laborales estresantes tienen

muchas más probabilidades de sufrir violencia y acoso en el lugar de trabajo (Eurofound, 2015).

En algunas de las entrevistas se identificaron tensiones laborales, producidas por las exigencias de parte de clientes y superiores. Un supervisor comercial, cuya jornada diaria supera las nueve horas, refiere encontrarse bajo un clima “agotador, por sentirse observado casi permanente”. Otra persona con igual carga horaria también informa un clima de hostilidad, desconfianza y discriminación. Una buena parte refiere que este clima de tensión viene, sobre todo, de las jefaturas. En una de las respuestas se afirma que “lo más agotador resulta ser siempre la relación con la línea jerárquica; no la resolución de los problemas derivados de la tarea directa”, poniendo de manifiesto las exigencias psicosociales que se derivan de las relaciones interpersonales con las jefaturas. De las personas trabajadoras que registraron dicho aumento de violencia, un 94% cree que viene de parte de los mandos superiores.

Lo dicho anteriormente ayuda a comprender que, si bien puede haber grupos particulares que experimenten en mayor medida situaciones de violencia y acoso, es toda la organización del trabajo la que absorbe de diferentes maneras ese clima de mayor estrés y hostilidad.

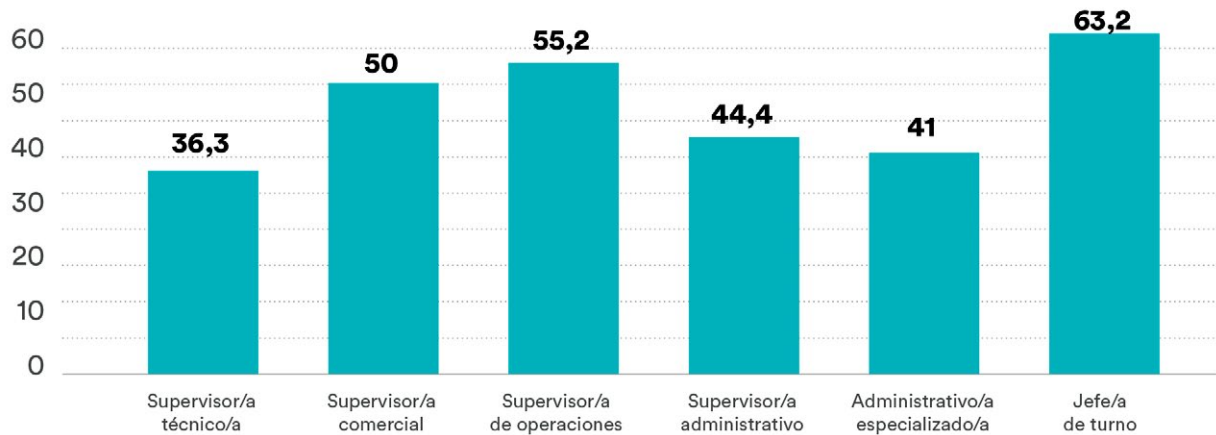
b. Modificación de las condiciones de trabajo

En el sector de energía eléctrica las modificaciones en las condiciones de trabajo supusieron entre otras cuestiones el trabajo remoto, los cambios de diagrama de trabajo, la incorporación de nuevas tecnologías y nuevas condiciones de trabajo de manera presencial tanto en terreno como en los sectores de trabajo, así como nuevos protocolos en materia de seguridad e higiene.

Un 83,5% de quienes realizaron la encuesta afirma que hubo cambios en sus condiciones de trabajo a partir de la pandemia. Estos cambios fueron percibidos en mayor medida por personas que realizan más de nueve horas (89,4%), en relación a quienes trabajan hasta ocho horas (81,7%), sin distinción por grupo ocupacional ni empresa. Entre los cambios registrados, el 43,9% de trabajadores y trabajadoras da cuenta del aumento de carga horaria laboral, el 38,6% de cambios en su horario habitual, el 20,4% tuvo que trasladarse a otras dependencias y el 19,3% refiere trabajo a domicilio.

Entre quienes dieron cuenta de un aumento de la carga horaria laboral, al desagregarlo por ocupación (Gráfico 5), este valor aumenta para las jefaturas de turno (63,2%), los cargos de supervisión de operaciones (55,2%) y de supervisión comercial (50%). Respecto a las horas trabajadas por día la diferencia es de más de 30 puntos porcentuales. El 35,7% de quienes trabajan hasta ocho horas por día registraron un aumento de la carga horaria laboral en comparación al 67,1% de quienes trabajan nueve horas o más. Y lo mismo quienes realizan turnos (58,2%) respecto a quienes realizan jornadas ordinarias (41,9%), con una diferencia de casi veinte puntos porcentuales. A su vez son las mujeres más que los hombres quienes dieron cuenta de este cambio con una diferencia de más de diez puntos porcentuales (53,4% y 41,4% respectivamente).

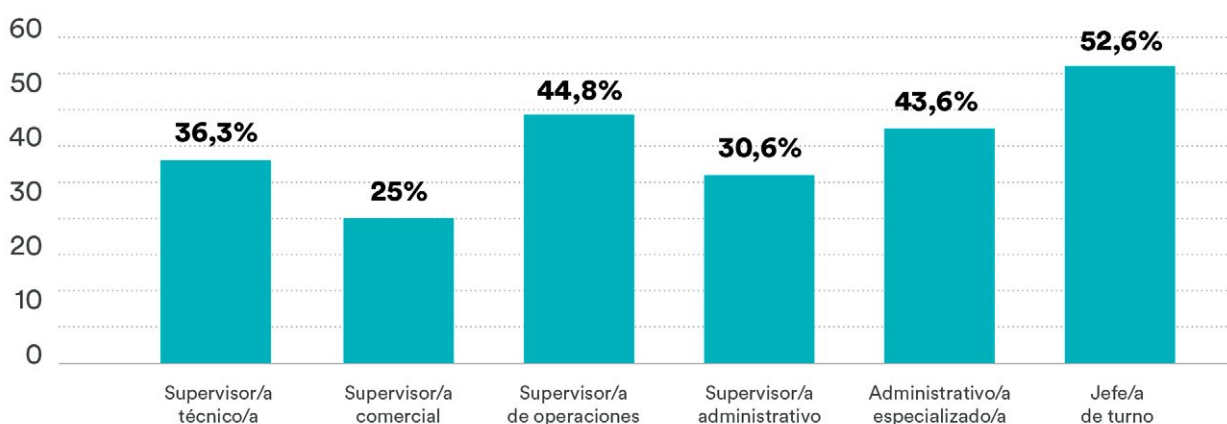
Gráfico 5. Aumento de carga horaria laboral según ocupación



Fuente: elaboración de datos propia.

Entre quienes registraron cambios en su horario habitual, este valor aumenta a mayor nivel educativo, mientras que un 26,9% con secundario completo dio cuenta de este cambio. Este valor asciende al 51,2% para quienes tienen universitario completo y más. Al desagregarlo por ocupaciones (Gráfico 6) son las personas que ocupan jefaturas de turno (52,6%) y supervisión de operaciones (44,8%) quienes registran estos cambios por encima de la media muestral. Nuevamente quienes realizan más de nueve horas diarias (46,1%) percibieron estos cambios en mayor medida respecto a quienes trabajan hasta ocho horas (35,7%), es decir, una diferencia de más de diez puntos porcentuales; y quienes realizan turnos (45,5%) en mayor medida respecto a quienes realizan jornadas ordinarias (35,6%), también con una diferencia de diez puntos porcentuales.

Gráfico 6. Porcentaje de trabajadores que sufrieron cambios en su horario habitual según ocupación



Fuente: elaboración de datos propia.

En correspondencia con los datos cuantitativos, las personas entrevistadas refirieron un aumento de la intensidad del trabajo, debido a la falta de personal producto de las licencias, lo que redundó en una sobrecarga entre quienes permanecieron trabajando en sus puestos.

A continuación expondremos los resultados del estudio en relación al cumplimiento de protocolos durante la pandemia:

- En lo que respecta a los elementos de protección personal necesarios en contexto de emergencia sanitaria, el 82,6% refiere tenerlos. El 17,4% refiere no tener estos elementos. El dato aumenta al 40% en el caso de quienes ejercen supervisión comercial, 30,4% para administración especializada y 25,6% en caso de quienes ocupan cargos de supervisión administrativa, ubicándose por encima de la media muestral. Es significativa también la diferencia entre géneros, mientras que solo un 13,2% de los hombres refieren no tener dichos elementos, este valor aumenta al 32,9% en el caso de las mujeres. Mientras que en el resto de las empresas la distribución es similar a la media muestral, en el caso de Sacme son 42,9% quienes refieren no contar con elementos de protección personal. Es necesario aclarar que una gran cantidad de trabajadores pasaron, a partir de la pandemia, a la modalidad de teletrabajo, realizando sus tareas desde sus hogares. Esto puede generar un sesgo en la respuesta ya que dichos trabajadores pueden haber respondido que no cuentan con dichos elementos de protección personal, siendo que efectivamente no es necesario su utilización al no encontrarse en una situación de exposición y/o riesgo.
- El 10% de las personas que participaron del estudio refiere no contar con protocolos y procedimientos en su sector de trabajo. En lo referente a esta dimensión vuelve a observarse diferencia según género: el 7% de hombres dijeron no contar con protocolos y en el caso de las mujeres este número asciende al 21,9%. En el resto de las empresas la distribución es similar a la media muestral, en el caso de Sacme el 21,4% refiere no contar protocolos y procedimientos en su sector de trabajo.
- En lo que respecta al seguro de riesgos, prácticamente la totalidad del universo que participó en el estudio (96,8%) refiere tener uno. Al desagregarlo por género, mientras que un 1,5% de los hombres dicen no tenerlo, este número asciende al 9,6% en el caso de las mujeres.
- Respecto a la capacitación necesaria para los requerimientos de la pandemia, el 28,7% dijo no tenerla. Al desagregarlo por ocupaciones, este valor se acentúa en el caso de quienes ocupan puestos de supervisión comercial (46,7%) y de operaciones (47,2%). Nuevamente se registra una diferencia por género, un 34,2% de las mujeres dijeron no contar con esta capacitación en relación al 27,2% de trabajadores hombres. Mientras que en el resto de las empresas la distribución es similar a la media muestral, en el caso de Sacme son el 85,7% quienes refieren no contar con la capacitación necesaria y un 52% en el caso de Edelap.
- En el transcurso de la pandemia se establecieron diversas licencias para el personal considerado de riesgo, licencias por persona gestante, por enfermedad preexistente, por contar con más de 60 años. El 24% de trabajadoras y trabajadores que participaron del estudio refieren que no se establecieron licencias para el personal del sector. Al desagregarlo por ocupaciones, este valor aumenta para personas que ocupan cargos de administración especializada (52,2%) y supervisión comercial (43,3%). La diferencia por género es significativa, un 42,5% de trabajadoras mujeres refieren no haber contado con licencias en su sector, mientras que este valor desciende al 19% en el caso de trabajadores hombres. Las empresas en las que más se registraron falta de licencias fueron Edesur (28,9%) y Edelap (32%).

c. Enfermar por COVID-19

Mientras que el 4,6% de las personas trabajadoras refirieron haber enfermado con la COVID-19, estableciendo como causa principal el contacto estrecho (81,3%), el 82,9% respondieron conocer alguien del entorno laboral que se contagió y el 14,2% conoce a alguna persona que falleció resultado de dicha enfermedad.

d. Pandemia, violencia y acoso: un círculo vicioso

Cómo sostienen Chappel y Di Martino (2006), los riesgos psicosociales que causan el estrés son factores que contribuyen a la violencia en el lugar de trabajo. Y muchos estudios muestran la existencia de un círculo vicioso de riesgos psicosociales que conducen a la violencia y el acoso y seguidamente de nuevo a riesgos psicosociales (Azzi, 2017). Como pudimos observar a través de este estudio, el 16,8% reconoce un aumento de la violencia durante la pandemia. Lo que nos interesa ahora indagar es si ese aumento guarda relación con las situaciones de violencia y acoso psicológico experimentadas por trabajadoras y trabajadores.

El 41,4% de quienes sufrieron acoso psicológico registró un aumento de violencia durante la pandemia, en comparación al 4,4% que no vivenciaron ninguna situación de acoso psicológico. Por otra parte, del total que registraron un aumento de la violencia durante la pandemia, un 82,8% también declaró haber sufrido acoso psicológico, en comparación al 23,7% que no registró ese aumento de violencia.

Lo que se pone de manifiesto es que el aumento de la violencia registrado en el sector de energía eléctrica durante la pandemia impacta más en quienes ya sufrían situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, y que el acoso psicológico y el aumento de la violencia durante la pandemia son dos fenómenos que se retroalimentan.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA LA PREVENCIÓN SINDICAL

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo no refieren a situaciones aisladas o individuales, sino que son avaladas y reproducidas por la propia organización del trabajo. Pese a las altas prevalencias que pudimos observar en este estudio, –casi un 46,7% de las personas encuestadas refiere haber vivido alguna situación de acoso psicológico– también es necesario estar alerta frente a la normalización de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo. Dicha normalización refiere a situaciones en las que estas circunstancias ocurren con tanta frecuencia que llegan a considerarse como un aspecto cotidiano e incuestionable del trabajo. La reproducción de valores típicamente “masculinos” en el sector de energía puede generar una mayor aceptación de estas prácticas, considerándolas normales. Creemos que la dificultad para comentar este tipo de situaciones puede ser un sesgo para el presente estudio, y que probablemente se sigan requiriendo más indagaciones, para no quedarnos solamente con la punta del *iceberg*.

A través de la exposición de los resultados pudimos evidenciar una alta prevalencia en relación al acoso psicológico, no así para los otros tipos de violencia (física y sexual) que tuvieron prevalencias bajas y por esa razón no nos detuvimos a analizarlas en este informe. El acoso psicológico sufrido afectó a las personas trabajadoras con mayor carga horaria diaria, a quienes realizan turnos rotativos –en lugar de turnos fijos–, a quienes ocupan puestos de supervisión de operaciones, jefaturas de turno y supervisión comercial. La organización del trabajo en el sector de energía eléctrica –de acuerdo a los estudios de riesgos psicosociales realizados por el GESAL e IFCI FES-PROSA– se caracteriza por las altas exigencias en relación a los ritmos y tiempos de trabajo y la falta de apoyo por parte de agentes superiores. Es interesante pensar que estas exigencias repercutan en quienes realizan mayor carga horaria y turnos rotativos, pues es posible considerar ambas dimensiones como desencadenantes de estresores laborales que aumentan la violencia y el acoso psicológico en el mundo del trabajo. Las categorías ocupacionales señaladas también tienen bajo su responsabilidad la resolución de las fallas que pudieran ocurrir en el sistema –en el caso de quienes ejercen jefaturas de turno y supervisión de operaciones– o las exigencias provenientes de clientes –en el caso de puestos de supervisión comercial–, dando cuenta también de un contexto que puede desencadenar mayor acoso psicológico. Tal como sostiene la SRT (2018) si se realiza una adecuada gestión de los turnos de trabajo, un correcto análisis del contenido de la tarea, no debería haber pocas personas trabajadoras atendiendo a mucha afluencia de público, o sin contar con el respaldo de superiores o sin la información adecuada. Creemos que es posible pensar que las altas exigencias cuantitativas y de ritmo de las empresas del sector de energía eléctrica y la falta de apoyo de los mandos jerárquicos predisponen a un aumento del acoso psicológico en los lugares de trabajo. Esto podría tener que ver, entre otras cuestiones, con la organización de la carga horaria laboral y la modalidad de los turnos.

Es relevante destacar que son las mujeres las que manifestaron en mayor medida carecer de los elementos de protección personal, cumplimiento de protocolos, licencias y capacitación necesaria durante la pandemia. La sobrecarga laboral, la falta de condiciones de seguridad e higiene adecuadas, que forman parte de la cotidianeidad de las trabajadoras, se ve notablemente incrementada ante la crisis sanitaria producto de la pandemia. Como mencionamos anteriormente, el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) implicó para las mujeres una mayor carga de trabajo, debido a la superposición entre la jornada laboral con las tareas

domésticas y de cuidado, en un contexto de trabajo remoto. Debido también a los bajos niveles de corresponsabilidad en las tareas domésticas, las mujeres se han visto afectadas por el aumento de la carga de cuidado de infantes, personas mayores, personas con discapacidad o enfermedad y trabajo doméstico no remunerado en general (MTEySS, 2020). No solo se vuelve necesario, de manera urgente, la provisión de todos los elementos de protección personal, el cumplimiento de los protocolos y el respeto a los derechos laborales de quienes trabajan en el sector de energía eléctrica en el actual contexto de emergencia sanitaria, sino que es necesario atender al hecho de que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo está fuertemente ligado a la inequidad de género y a las altas exigencias de la organización del trabajo del sector de energía eléctrica.

Sugerencias para la puesta en marcha de un proceso de cambio con perspectiva de géneros en APSEE

Como lo hemos evidenciado en este estudio la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no refieren a situaciones aisladas o individuales, sino que son avaladas y reproducidas por la propia organización del trabajo. En ese sentido, las organizaciones sindicales son actores sociales centrales en la prevención y erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. APSEE ha manifestado un compromiso decidido respecto a las políticas de prevención, erradicación de la violencia y acoso por razones de géneros, etnia, clase, raza, religión y/o edad. Es fundamental la promoción de acciones tendientes a generar espacios libres de violencia y de acoso hacia las mujeres, lesbianas, travestis y personas transgénero, así como la promoción de políticas que permitan garantizar la igualdad de oportunidades para todos los géneros. Es parte de sus desafíos y objetivos políticos reducir las brechas existentes en materia de derechos en el mundo del trabajo y prevenir situaciones de violencia, acoso y discriminación que atenten a la integridad de las personas.

Al abordar integralmente la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el Convenio 190 aporta elementos para limitar la reproducción de las asimetrías y desigualdades existentes en las relaciones que se establecen en el universo laboral. Permite contar con mecanismos para tratar las violencias de manera integral, tanto las que enfrentan a las personas empleadoras y quienes trabajan como aquellas que forman parte de las relaciones de dominación social que trascienden el mundo del trabajo. Argentina ya ratificó el Convenio 190, el Congreso Nacional sancionó la Ley N° 27.580 el 11 de noviembre de 2020 y fue depositada en Ginebra el 23 de febrero de 2021.

APSEE considera necesario trabajar y accionar colectivamente en varios planos en los que puede tener intervención: histórico, social, político y cultural. Sus acciones en este sentido van dirigidas tanto a la defensa de los derechos de sus afiliados y afiliadas como a la transformación hacia el interior de las propias organizaciones sindicales. En este sentido, APSEE propone algunas líneas de acción necesarias para un proceso de cambio sensible a las cuestiones de géneros. Para ello el Estado nacional deberá garantizar:

- **La negociación colectiva y la libertad sindical** como ejes centrales ejecutores para prevenir y erradicar la violencia y el acoso. Los Estados deberían velar por que las personas trabajadoras y empleadoras de distintos sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestas a la

violencia y el acoso disfruten plenamente del derecho efectivo a la negociación colectiva (OIT, 1987), la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicalización (OIT, 1998).

- **El diálogo social entre personas empleadoras y trabajadoras.** Es un instrumento eficaz para reforzar la protección de la salud y el bienestar físico y mental de quienes trabajan y para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

- **Los mecanismos de aplicación, seguimiento y evaluación de la violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo, los cuales deberán:**

- Reconocer la violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo.
- Garantizar accesos a recursos y reparación a las víctimas.
- Proteger la privacidad y la confidencialidad de las víctimas.
- Prever sanciones.
- Protección a víctimas, querellantes, testigos e informantes.

Por otro lado, tanto gobiernos como empleadores deberán:

- **Proteger y prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo** adoptando (y adaptando en el caso de ser necesario) la legislación vigente que defina y prohíba la violencia y el acoso en el entorno laboral. Para ello se debería tener en cuenta instrumentos de la OIT, como el Convenio 100, la Recomendación 90 sobre igualdad de remuneración, el Convenios 155 y 161 sobre Trabajo Decente y Seguridad Social y Riesgos del Trabajo, el Convenio 111 y la Recomendación 111 sobre la discriminación en el empleo. Las disposiciones de salud y seguridad en el trabajo sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos de la OIT. Es fundamental abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adaptando, modificando o creando normativas nacionales que se ajusten a las normas internacionales del trabajo y de los derechos humanos a fin de elaborar un marco jurídico local eficaz para prevenir, abordar y subsanar la violencia.

- **Promover comisiones mixtas o comités paritarios de salud y seguridad en el trabajo, con plena participación de las personas trabajadoras.** Modificar la legislación existente si fuera necesario e incorporar los factores de riesgo psicosociales dentro del conjunto de elementos que aumentan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

- **Establecer mecanismos de Identificación de “peligros”** y brindar la capacitación e Información necesarias.

Además de solicitar el cumplimiento de lo antedicho por parte de los empleadores y los gobiernos de turno, al interior de la asociación, APSEE deberá impulsar políticas activas de prevención de la violencia y acoso en el mundo del trabajo para quienes trabajan y tienen afiliación a su sin-

dicato. Tomando los resultados de la encuesta se vuelve necesario promover la elaboración de implementación de estrategias sostenidas para abordar la violencia y el acoso con perspectiva de géneros y hacia los grupos más vulnerables a situaciones de violencia y acoso en el sector de energía eléctrica. Para el cumplimiento de estos objetivos es prioritaria la libertad sindical y la libre participación respecto a los convenios colectivos, paritarias, negociaciones formales o informales con el funcionariado público, haciendo eje en:

1) Políticas tendientes a disminuir la violencia y el acoso en quienes realizan largas jornadas laborales y/o turnos rotativos. Como mencionamos anteriormente la organización del trabajo en el sector de energía eléctrica –de acuerdo a los estudios de riesgos psicosociales realizados por el GESAL e IFCI FESPROSA– se caracteriza por las altas exigencias en relación a los ritmos y tiempos de trabajo y la falta de apoyo por parte de superiores. Es interesante observar que estas exigencias repercutan en personas trabajadoras con mayor carga horaria, y turnos rotativos, de modo que es posible pensar a ambas dimensiones como desencadenantes de estresores laborales que aumentan la violencia y el acoso psicológico en el mundo del trabajo

2) Políticas tendientes a los grupos ocupacionales con mayores prevalencias de violencia y acoso. Las personas que ejercen supervisión de operaciones y jefaturas de turno tienen bajo su responsabilidad la resolución de las fallas que pudieran ocurrir en el sistema y la supervisión comercial las exigencias provenientes de clientes, dando cuenta también de un contexto que puede desencadenar mayor acoso psicológico.

3) La organización del trabajo por objetivos hace que el trabajador realice sistemáticamente tareas bajo presión y sin tener los recursos suficientes para llevarlas a cabo, desencadenando situaciones de estrés laboral. No alcanzar los objetivos que la empresa solicita genera un perjuicio laboral, económico y moral en quienes trabajan, pudiendo también desencadenar una percepción de inestabilidad laboral. La necesidad de alcanzar los objetivos, pone a las personas en una situación de realizar las tareas bajo cualquier condición, en situaciones riesgosas, sin contar con los elementos de seguridad mínimos, exponiéndose a accidentes muchas veces mortales. Accidentes evitables desde una política activa de prevención laboral. Esta situación empeora en el caso de las empresas contratistas, tercerizadas, ya que realizan convenios con sindicatos y pequeñas empresas para que los costos laborales se reduzcan, con la consiguiente pauperización de las condiciones de trabajo. En este sentido, puede evidenciarse situaciones de personas sin ropa de trabajo ni elementos de seguridad, lo que sistemáticamente genera accidentes laborales que deterioran su salud.

4) Fomentar el crecimiento y perspectivas de mejoras con un enfoque de géneros. El **Convenio 190** y la **Recomendación 206** reconocen la existencia de “**relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres**”. A través del presente estudio hemos podido observar que las mujeres sufren más acoso psicológico que los trabajadores hombres y tienen peores indicadores en relación al aumento de la violencia durante la pandemia y los cambios en las condiciones de trabajo producto de esta.

5) Políticas de seguridad e higiene. Consensuar el papel proactivo de la inspección del trabajo y de otros órganos encargados del cumplimiento de la legislación nacional e Internacional so-

bre seguridad en el trabajo. Generar comités mixtos sobre salud y medioambiente de trabajo, donde las violencias, el acoso y los factores de riesgos psicosociales sean abordados en cada espacio de trabajo.

Una vez focalizadas las políticas y sectores prioritarios se deberán trabajar de forma preventiva, por un lado, y con una política específica hacia las víctimas de violencia y acoso por el otro.

Políticas preventivas

- Campañas, acciones locales, regionales que visibilicen fechas relacionadas con los derechos de las personas trabajadoras (1 de mayo), con las luchas de las mujeres trabajadoras (8 de marzo), con la salud de las mujeres (28 de mayo), contra la no violencia hacia mujeres y diversidades (25 de noviembre), con el Día Mundial de la Salud (7 de abril) y con el Día Mundial de los Servicios Públicos (23 de junio).
- Frente a la persona empleadora, ya sea del ámbito público como privado, trabajar en forma consensuada para garantizar un ámbito de trabajo libre de violencia y acoso, difundiendo el compromiso asumido, los canales de comunicación y denuncia y las medidas a tomar en caso de que se produzcan estas situaciones.
- APSEE definirá qué acciones se pondrán en marcha para cerrar brechas y desigualdades, en qué tiempos, con qué recursos, así como las y los responsables de su ejecución, seguimiento y evaluación. No solo en políticas de violencia y acoso sino también en la evaluación del proceso de trabajo y los factores de riesgos psicosociales, entendiendo que estos son un caldo de cultivo para situaciones de violencia y acoso y que atentan contra la salud y seguridad de las personas trabajadoras.
- APSEE presentará en todas las empresas una nota solicitando la conformación de un comité mixto de violencia y acoso laboral para trabajar los resultados de este estudio.
- APSEE deberá capacitar para transferir herramientas conceptuales e instrumentos que permitan identificar la existencia de violencia y acoso en el mundo del trabajo, la violencia basada en género, acoso sexual, violencia física y doméstica, además de saber cómo atender los casos y derivarlos a quien corresponda en caso de ser necesario.
- APSEE deberá prevenir a través de actividades de difusión, visibilizar y desnaturalizar las situaciones, causas y efectos de violencias y acoso en el mundo del trabajo.
- Difundir protocolo de APSEE lanzado en mayo del 2019 donde se conformó el comité interdisciplinario de APSEE para actuar y prevenir en relación a la violencia y acoso por razones de género.
- APSEE deberá promover normativas y procedimientos –protocolos– para las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

- Fomentar la realización de actividades de investigación (encuestas, grupos focales, observatorios) sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- Diseñar distintos mapas situacionales sobre problemáticas de violencia y acoso con énfasis en los grupos con mayores prevalencias, como es el caso de las mujeres, diversidades, la juventud y personas trabajadoras que realizan doble turno o largas jornadas (mapa de peligros o factores de riesgos, mapas de daño o estado salud–enfermedad, por ejemplo).

Políticas en relación a las víctimas

- Precisar los procedimientos de APSEE ante estas circunstancias de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Dar a conocer la postura expresa que asume la federación sindical, tanto en las situaciones que ocurren a las personas trabajadoras como a dirigentes y referentes delegados (ya sea para quien ha denunciado como para quien es objeto de denuncia).
- Acompañamiento y representación de las víctimas.
- Políticas de reparación, sanción y apoyo a las víctimas, priorizando el concepto de “justicia”. La justicia restaurativa en los conflictos laborales tiene como objetivo reconstruir las relaciones sociales dando prioridad al tratamiento del daño causado y la búsqueda de reparaciones, en vez de culpar y castigar a quienes agreden. Son procedimientos considerados particularmente efectivos para la solución de ciertos casos de violencia y acoso en el lugar de trabajo (Hutchinson, 2009, p.p. 148–150).

6. BIBLIOGRAFÍA

Amable M., Zelazchi C., Zunino M.G., Alberti P., Arqueros S., Fernández S., Francese R. y Reif L. 2018. "Salud laboral y género (Introducción)." *Revista Cartografías Del Sur* 7 [pp. 14–16]. Universidad Nacional De Avellaneda. Recuperado de <https://doi.org/10.35428/cds.v0i7.104>

Bidaurratzaga, E. (s.f.). Consenso de Washington. Recuperado de <https://omal.info/spip.php?article4820#:~:text=El%20denominado%20Consenso%20de%20Washington,por%20otro%2C%20como%20salida%20impuesta>

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2020. *Mujeres y energía*. Ciudad de México: CEPAL.

Chappell D., Di Martino V. 1998. *Violence at work*. Ginebra: OIT. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/violwk/violwk.htm>.

CSI (Confederación Sindical Internacional). 2008. *Combatir el acoso sexual en el trabajo. Una guía sindical*. Bélgica: ITUC CSI IGB.

Dejours, C. 1998. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. En D. Dessors y M. Guiho–Bailly (Comps.), *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. (pp. 23–76). Buenos Aires: Lumen.

Díaz Langou, G., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi, A., y Karczmarczyk, M. 2019. *El género del trabajo: entre la casa, el sueldo y los derechos*. Buenos Aires: CIPPEC.

Epelman, M., Fernández, J., Rodríguez, C. y Lloret, A. 1978. "Estudio médico, psiquiátrico y fisiológico en trabajadores expuestos a riesgo eléctrico". *Revista Centroamericana de Ciencias de la Salud*, 4. [pp. 207–213]. (s.l).

Eurofound. 2015. *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*. Dublín: Eurofound. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>

Farías, M. A. 2010. "Violencia ocupacional hacia los trabajadores de la salud de la ciudad de Córdoba" (Tesis de MG). Córdoba: Escuela de salud Pública Facultad de Ciencias Médicas Universidad de Nacional de Córdoba.

Gil–Monte, P. 2009. "Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública". *Revista Española de Salud Pública*, 83(2). (pp.169–173).

GESAL–IFCI FESPROSA. 2021. *Evaluación de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo en el centro de control de Edenor*. Buenos Aires: Fesprosa.

———. 2019. *Evaluación de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo en*

SACME. Buenos Aires: Fesprosa.

Hernández C.T. 2014. *Guía para Organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral*. Recuperado de http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/20550/1/guia_acoso_sexual_laboral_financial_1105_web.pdf

Hirigoyen, M.F. 1998. *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida Cotidiana*. Buenos Aires: Paidós.

IRENA (International Renewable Energy Agency). 2019. *Energías renovables: una perspectiva de género*. Emiratos árabes unidos: IRENA.

Laurell, A.C. 2000. "Avanzar al pasado: la política social del neoliberalismo". En: Borgianni, E. y Montaña, C. (Comps.) *La Política Social Hoy*. [pp. 233–260] Sao Pablo: Cortez editora.

Leyva, G. V., Elío, M. N., y Arellano, O. L. 2005. "La producción de energía eléctrica y la salud de los trabajadores". *Salud de los Trabajadores*, 13 (1), [pp19–36].

Llorens, C., y Moncada, S. 2005. *Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. Guía del delegado y delegada de prevención*. España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2020. *Efectos de la pandemia sobre el trabajo de las mujeres*. (s.l).

———. 2017. *Las mujeres en el mundo del trabajo*. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documento_detrabajo.pdf

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2020. *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*. Ginebra: OIT.

———. 2019. *Convenio 190: Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Ginebra: OIT.

OIT y OMS (Organización Mundial de la Salud). 1986. *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Berlín: OIT.

———. 1948. *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

Ortega, J. 2019. "Trabajos de (s) cuidados: reformas neoliberales, feminización y precarización de las condiciones de trabajo en enfermería". *Athenea digital: revista de pensamiento e investigación social*, 19(3), 0009.

Rodríguez, María Teresa. 2001. *Violencia contra las mujeres y políticas públicas*. (c.l).

SDR (Superintendencia de Riesgos del Trabajo), Gadea, M. N., Gaviola, S., Cornelio, C. I., Contreras, A., y Marino, J. 2020. *La violencia en el trabajo: un acercamiento al problema desde la Encuesta de Salud y Trabajo de Argentina–2018*. (s.l).

Wainerman, C. 2002. “Padres y maridos. Los varones en la familia”, en Wainerman (Comp), *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires. FCE–UNICEF.

WILLIAMSON, J. 2003. “No hay consenso. Reseña sobre el Consenso de Washington y sugerencias sobre los pasos a dar”. *Finanzas y Desarrollo*. Washington: FMI.

ANEXO

ENCUESTA SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO(S)

1) LA ENCUESTA PARA TRABAJADORES/AS DE LAS 9 EMPRESAS DE ENERGÍA ELÉCTRICA QUE ABARCA EL ESTAMENTO DE APSEE

Usted ha sido invitado/a a participar en un estudio de investigación a partir de un cuestionario de 43 preguntas dirigido a todos/as los/as trabajadores del Sector Energía Eléctrica. Tómese un tiempo para leer detenidamente la siguiente información antes de decidir si desea participar.

La encuesta es parte de un proyecto cuyo propósito es: comprender mejor el problema de la violencia de géneros en el mundo del trabajo en el sector de la distribución, generación y transmisión de la energía eléctrica, a partir del intercambio de diagnósticos regionales sobre la problemática.

El objetivo de la investigación es: a) identificar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con perspectiva de género(s), intentando realizar y extraer valores más probables de infidelidades y cruces de violencia y acoso, b) determinar la prevalencia de la violencia y el acoso, c) evaluar la percepción del trabajador/a sobre la gestión de la violencia y el acoso d) determinar las medidas de prevención y protección sindical ante la violencia y acoso de género(s) en el sector energía eléctrica.

Los/as participantes han sido elegidos/as en función de su experiencia, de su sindicato y trabajo, e incluyen trabajadores/as del sector del área.

2) CONSENTIMIENTO E INFORMACIÓN

La participación es voluntaria y usted es libre de no contestar la encuesta.

Al completar la encuesta, confirma que ha leído y comprendido el material de “Introducción sobre terminología” que se encuentra más abajo. Además, al completar la encuesta, usted confirma que está dispuesto/a a participar en el presente estudio de investigación.

Los datos que suministre se tratarán como confidenciales y se mantendrán en un almacenamiento seguro en todo momento de acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos. El material puede ser utilizado en futuras publicaciones, tanto impresas como en línea. Puede solicitar recibir un resumen escrito de nuestros resultados o resultados finales (por ejemplo, artículos de revistas) en cualquier momento.

Toda la información que usted facilite será anónima y confidencial, sujeta a la Ley de Estadística (Ley N° 25.326 de protección de datos personales).

3) INTRODUCCIÓN SOBRE TERMINOLOGÍA

Entender qué es la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con perspectiva de género(s)

Es necesario intensificar los esfuerzos para tratar las diversas manifestaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Si bien la terminología puede variar entre los diversos países, el Convenio 190 aporta una definición consensuada a escala global que utilizaremos en la presente encuesta y será complementada con las definiciones que aporta la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. El Convenio 190 define a la violencia y acoso en el mundo del trabajo como un “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”.

La violencia y el acoso pueden manifestarse de forma horizontal y vertical, y proceder de fuentes internas y externas (incluidos los clientes y otras terceras partes y las autoridades públicas) en el sector público o privado, o en la economía formal o informal y a nivel urbano o rural.

Se habla del “mundo del trabajo” ya que el Convenio 190 y la Recomendación 206 llaman a abordar aquella violencia y acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Se considera que el mundo del trabajo no sólo abarca el lugar de trabajo físico tradicional, sino también el trayecto hacia y desde el trabajo, los eventos sociales relacionados con el trabajo, incluso los realizados por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, los espacios públicos que no sean lugares de trabajo.

Se entiende (y entenderá a los fines del cuestionario) a la violencia y acoso ejercidos por terceros/as, de acuerdo a la definición del Convenio 190, a clientes, pacientes, proveedores, familiares, etc.

La **violencia doméstica** y otras formas de violencia y acoso son pertinentes para el mundo del trabajo ya que tienen un impacto en este universo y por ende los actores que intervienen están llamados a reconocer dichos efectos y mitigar su impacto y por ello será considerada en la presente encuesta.

4) MODALIDADES DE VIOLENCIA Y ACOSO DE GÉNERO(S)

De acuerdo al Convenio 190, se entiende por violencia y acoso por razón de géneros, a aquella dirigida “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”.

Entenderemos por modalidades, de acuerdo a la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia y/o acoso de género(s) en los diferentes ámbitos. Quedando comprendidas en este estudio aquellas que tienen relación y afectación con el trabajo, como son las siguientes:

Doméstica: ámbito en el que la violencia y el acoso es ejercida por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, y entiende por grupo familiar

el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.

Institucional: ámbito en donde la violencia y el acoso es ejercida por funcionarios/as, profesionales, personal, dirigentes, miembros de base y/o colegas pertenecientes a cualquier instancia de la organización, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres y grupos en condición de vulnerabilidad desarrollen su trabajo profesional y/o político.

Laboral: aquella 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 o grupos en condición de vulnerabilidad en el mundo del trabajo quebrantar el derecho de igual remuneración por trabajo de igual valor.

5) TIPOS Y CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Tipos de violencia en el mundo del trabajo

Agresión física: Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el/la trabajador/a.

Acoso sexual: Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien lo recibe.

Acoso psicológico (también denominado moral o mobbing): Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador/a buscando desestabilizarlo/a, aislarlo/a, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo/a y eliminarlo/a progresivamente del lugar que ocupa.

Consecuencias de la violencia en el mundo del trabajo

En el trabajador/a: afecta su salud psicofísica y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

En la organización: produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social.

En la sociedad: consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

CUESTIONARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

APSEE –Sector Energía Eléctrica

A) Datos Sociodemográficos

1. Edad (años cumplidos):

2. Género (s):

<input type="checkbox"/>	Femenino
<input type="checkbox"/>	Masculina
<input type="checkbox"/>	Otra identidad

3. ¿Cuál es el último nivel educativo que usted alcanzó?

<input type="checkbox"/>	Primario incompleto
<input type="checkbox"/>	Primario completo
<input type="checkbox"/>	Secundario incompleto
<input type="checkbox"/>	Secundario completo
<input type="checkbox"/>	Terciario o tecnicatura/técnico incompleta
<input type="checkbox"/>	Terciario o tecnicatura/ técnico completa
<input type="checkbox"/>	Universitario completo
<input type="checkbox"/>	Universitario incompleto
<input type="checkbox"/>	Postgrado completo
<input type="checkbox"/>	Postgrado incompleto
<input type="checkbox"/>	Otro:

4. ¿En qué localidad/ zona está ubicado su lugar de trabajo?

<input type="checkbox"/>	Área Rural
<input type="checkbox"/>	Área Urbana

5. ¿Tiene más de un empleo remunerado?

	Sí
	No

6. ¿En qué sector trabaja?

	Público
	Privado
	Ambos sectores

A continuación, le solicitamos que responda las siguientes preguntas referidas al establecimiento y a algunas características que hacen a su trabajo.

7. Usted trabaja en:

	SACME – Transmisora
	EDESUR – Distribuidora
	EDENOR – Distribuidora
	EDELAP – Distribuidora
	CENTRAL COSTANERA – Generadora
	CENTRAL PUERTO O PUERTO NUEVO – Generadora
	CENTRAL DOCK SUD – Generadora
	CENTRAL TERMICA BARRAGAN – Generadora
	YPF LUZ – Generadora

8. Señale la ocupación que usted desempeña:

	Supervisor/a Técnico/a
	Supervisor/a Comercial
	Supervisor/a de Operaciones

	Supervisor/a Administrativo/a
	Administrativo/a Especializado/a
	Jefe/a de Turno
	Jefe/a de Departamento
	Otro:

9. ¿Qué cantidad de horas promedio trabaja por día?

--

10. ¿Su horario de trabajo es?

	Turno fijo
	Turno rotativo

11. Si sus horas de trabajo son en la empresa, ¿cuál es la modalidad habitual de realización?

	Jornada ordinaria
	Turnos

12. Si sus horas de trabajo son en la guardia, ¿cuál es la modalidad habitual de realización?

	Activa 6 horas
	Activa 8 horas
	Pasivas/llamado
	Otra modalidad:

13. ¿Qué tipo de relación contractual tiene?

	Contrato a plazo fijo
	Otro:

B) Violencia y acoso en el ámbito de su trabajo

- **Acoso psicológico:**

1. ¿Ha vivido alguna situación de hostilidad en los últimos 12 meses en su trabajo? ¿Maltrato, desprecio, comentario que le incomode?:

	Siempre
	Casi siempre
	A veces
	Casi nunca
	Nunca

2. Si su respuesta es distinta de Nunca ¿En razón de qué sufrió dicha situación de hostilidad? (puede elegir más de una opción)

	Nacionalidad
	Sexualidad
	Etnia
	Discapacidad
	Orientación sexual
	Ideológica y/o política
	Religiosa
	De clase/ contrato
	Otra:

- **Acoso sexual:**

3. ¿En los últimos 12 meses, en su trabajo, usted ha sufrido acoso sexual por parte de:

Compañeros/as:

	Siempre
	Casi siempre



	A veces
	Casi nunca
	Nunca
	Superiores:
	Siempre
	Casi siempre
	A veces
	Casi nunca
	Nunca
	Subalternos/as:
	Siempre
	Casi siempre
	A veces
	Casi nunca
	Nunca
	Terceros/as:
	Siempre
	Casi siempre
	A veces
	Casi nunca
	Nunca

● **Violencia o agresión física:**

4. En los últimos 12 meses, en su trabajo, usted ha sufrido alguna agresión física por parte de:

	Compañeros/as:
	Siempre



	Casi siempre
	A veces
	Casi nunca
	Nunca
	Superiores:
	Siempre
	Casi siempre
	A veces
	Casi nunca
	Nunca
	Subalternos/as:
	Siempre
	Casi siempre
	A veces
	Casi nunca
	Nunca
	Terceros/as:
	Siempre
	Casi siempre
	A veces
	Casi nunca
	Nunca

• **Violencia doméstica:**

5. ¿En los últimos 12 meses usted ha sufrido alguna situación de violencia doméstica?

	Siempre
--	---------

	Casi siempre
	A veces
	Casi nunca
	Nunca

6. ¿Si usted ha sido víctima de violencia doméstica podría decirnos si estas situaciones afectan su trabajo?

	Siempre
	A veces
	Nunca

7. Si su respuesta es distinta que NUNCA de qué manera lo afecto (puede elegir más de una opción).

	Se ausentó del trabajo
	Empeoró su rendimiento
	Empeoró la relación laboral
	Otras maneras

• Todas las violencias

8. Si usted ha sufrido alguna situación de violencia o acoso (tanto psicológica, como sexual, física).

¿Lo comento con alguien en su trabajo?

	Sí
	No
	No sufrí situación de violencia o acoso

9. En caso afirmativo ¿Con quién/quienes?

	Jefe/as
	Compañeros/as de trabajo

	Representante sindical
	Otra persona

10. ¿Lo/a apoyaron para salir de esta situación?

	Sí
	No

11. ¿Le aconsejaron o acompañaron a que hiciera una denuncia?

	Sí
	No

12. ¿Ha realizado una denuncia formal?

	Sí
	No

13. Si su respuesta es Sí ¿De qué tipo es/fue la denuncia? (puede elegir más de una opción).

	Administrativa
	Judicial
	Sindical
	Otra

14. ¿Cree usted que en su trabajo se implementan medidas para prevenir la violencia y acoso (tanto psicológica, como sexual, física)?

	Sí
	No

15. ¿Conoce el protocolo de actuación y prevención del sindicato APSEE sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo que tiene a disposición de los afiliados/as?

	Sí
	No

C) Violencia y acoso en el marco de la pandemia COVID-19

1. Usted en el marco de la pandemia de COVID-19 ha observado un aumento en la violencia y/o acoso en el lugar de trabajo

	Sí
	No

2. Si la respuesta es sí, ¿podría indicarnos quién origino principalmente esa violencia?

	Compañeros/as
	Superiores
	Subalternos/as
	Terceros/as

3. Si usted sufre violencia doméstica, ¿esta se ha incrementado a partir de la pandemia?

	Sí
	No

4. ¿En el marco de la pandemia COVID-19 se han modificado sus condiciones de trabajo?

	Sí
	No

5. Si la respuesta es SI, ¿podría decirnos de qué manera? (puede elegir más de una opción)

	Sufrió cambios en su horario habitual
--	---------------------------------------

	Le aumentó la carga horaria laboral
	Tuvo que trasladarse a otros lugares o dependencias
	Otras maneras

6. ¿En el marco de la pandemia COVID-19 se establecieron licencias para el personal del sector?

	Sí
	No

7. Si la respuesta es SÍ, ¿podría indicarnos qué tipos de licencias se establecieron? (puede elegir más de una opción)

	Licencias por enfermedad
	Licencia por persona gestante
	Por contar con más de 60 años de edad y ser considerado/a de riesgo
	Por enfermedades preexistentes como HTA, Diabetes, cardiopatías, oncológicas etc.

8. ¿Las licencias implican descuentos en su salario normal?

	Sí
	No

9. Con respecto a las condiciones de seguridad en el trabajo:

a) ¿Cuenta con suficientes elementos de protección personal?

	Sí
	No

b) ¿Hay protocolos y/o procedimientos de atención en su sector de trabajo?

c) ¿Usted tiene algún seguro de riesgos en el ámbito de su trabajo (ART)?

	Sí
	No

d) ¿Recibió la capacitación necesaria para los requerimientos de la pandemia?

	Sí
	No

10. ¿Usted se enfermó con COVID-19?

	Sí
	No

11. Si la respuesta es SI, ¿podría decirnos cómo?

	a) Por atención directa a clientes/as
	b) Por viajes
	c) Por contacto estrecho
	d) Por contacto entre compañeros/as de trabajo

12. ¿En su trabajo usted conoce algún compañero/a que se contagió con COVID-19?

	Sí
	No

13. Si la respuesta es SI (puede elegir más de una opción) ¿podría decirnos si es

	Hombre
	Mujer
	Otrx

14. ¿En su lugar de trabajo usted conoce algún compañero/a que falleció por COVID-19?

	Sí
	No

15. Si la respuesta es SI (puede elegir más de una opción), podría decirnos si es

	Hombre
	Mujer
	Otrx

FIN DEL CUESTIONARIO.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

La Iniciativa Spotlight es una alianza global y multianual entre la Unión Europea y las Naciones Unidas para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas para 2030. Es el esfuerzo específico más grande del mundo para poner fin a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

Lanzada con un compromiso de financiación inicial de 500 millones de euros de la Unión Europea, representa un esfuerzo global sin precedentes para invertir en la igualdad de género para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Iniciativa Spotlight está demostrando que una inversión significativa, concertada e integral en la igualdad de género y el fin de la violencia puede marcar una diferencia transformadora en las vidas de mujeres y niñas.

Iniciativa Spotlight 2021.

Todos los derechos reservados.

Coautores: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA).

 [@SpotlightAmLat](https://twitter.com/SpotlightAmLat)

 [@IniciativaSpotlight](https://www.facebook.com/IniciativaSpotlight)

 [@Iniciativa.Spotlight](https://www.instagram.com/Iniciativa.Spotlight)

www.spotlightinitiative.org/argentina



**Iniciativa
Spotlight**

