

Estudio Exploratorio sobre Violencia de Género en el Ámbito Laboral. Mujeres Sindicalizadas.

Estudio Exploratorio sobre Violencia de Género en el Ámbito Laboral. Mujeres Sindicalizadas.

Equipo de investigación:

Analía Del Franco
Mercedes D'Alessandro
María Anzano
Ximena de la Fuente

Marzo de 2026.



♀ Géneras.



Introducción

La violencia y el acoso¹ en el mundo del trabajo constituyen problemáticas persistentes que muchas veces permanecen invisibilizadas o poco sistematizadas. Esto ocurre a pesar de los **impactos negativos que generan en la salud, la calidad de vida y las trayectorias laborales** de quienes las padecen.

Dentro de este escenario, la **violencia de género** ocupa un lugar específico y persistente. No se trata únicamente de hechos extremos, sino también de prácticas cotidianas que pueden generar **daño físico, psicológico, sexual o económico**, tanto en entornos presenciales como virtuales, afectando la dignidad, la seguridad y las oportunidades laborales de mujeres y diversidades.

Los antecedentes disponibles en Argentina muestran que el problema no es aislado. La *Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo* (RNIVL–UNDAV–OIT–Spotlight, 2021) evidenció **altos niveles de violencia laboral**, especialmente de tipo psicológico, así como **fuertes barreras para la denuncia**. Estos resultados confirmaron que muchas de estas situaciones se desarrollan en contextos donde existen dificultades para visibilizarlas, abordarlas institucionalmente y garantizar mecanismos efectivos de acompañamiento.

En este marco, **el rol de los sindicatos resulta fundamental**. Por su capacidad de representación, su presencia en los lugares de trabajo y su cercanía con las trabajadoras, pueden intervenir no solo cuando las situaciones de violencia ya ocurrieron sino también en la **prevención, el acompañamiento y la construcción de entornos laborales más seguros e igualitarios**.

En ese sentido, este estudio se propone **aportar información actualizada desde la voz de trabajadoras sindicalizadas**. A partir de un relevamiento exploratorio, busca identificar experiencias, dispositivos existentes y acciones preventivas, con el objetivo de **fortalecer las herramientas sindicales para la prevención y el abordaje de la violencia de género en el mundo del trabajo**.

1. La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa 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. (Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206, OIT, 2021).

Metodología de Trabajo

Estudio de tipo Exploratorio.

Perfil de Entrevistadas:
Mujeres sindicalizadas.

Tipo de relevamiento:
Encuestas autoadministradas, sistema CAWI enviadas a base provista por los sindicatos participantes.

Cantidad de casos:
86 entrevistadas.

Instrumento de Medición
El cuestionario autoadministrado presenta una estructura de preguntas con opciones de respuesta predeterminada.

Análisis de datos
Los datos fueron procesados con SPSS y analizados de forma descriptiva, dada la naturaleza exploratoria y no probabilística del relevamiento.

El informe al ser de carácter exploratorio carece de validez estadística proyectiva, da cuenta de las percepciones de lo que sucede en los lugares de trabajo de las personas entrevistadas.

La información obtenida se presenta con porcentajes a modo de hacer más claro los resultados.

Para un análisis pormenorizado, la información de las entrevistadas correspondientes a los sindicatos de ATE Capital y SUTERH se presenta de manera desagregada, con el objetivo de identificar diferencias y particularidades, mientras que los casos pertenecientes a entrevistadas de otros sindicatos —que en conjunto suman 11— se agrupan en la categoría “Otros”².

2. Los casos de UTHGRA, APL, APOC y SADOX se considerarán como “otros” en el análisis de los resultados.

Composición de la Muestra.

Base: 86 entrevistadas.

- **Distribución de casos según sindicato de pertenencia³**

Sindicato	Casos
ATE Capital	39
SUTERH	36
UTHGRA	4
Asociación Personal Legislativo (APL)	3
Asociación del Personal de Organismos de Control (APOC)	3
SADOP	1
Total	86

- **Distribución de casos según puesto de trabajo/tarea**

Puesto / tarea	Casos
Administrativa	20
Asistente Técnico legal / Abogada / Docente / Analista	24
Encargada de edificio	32
No responde	10
Total	86

- **Distribución de casos según edad**

Edad	Casos
22 a 40 años	23
Más de 40 años	63
Total	86

3. Los casos de UTHGRA, APL, APOC y SADOX se considerarán como “otros” en el análisis de los resultados.

Hallazgos principales.

- La violencia de género aparece como una problemática presente y reconocida en los lugares de trabajo. El 63% de las entrevistadas señala que en su ámbito laboral se la considera un tema que debe ser abordado cuando ocurre.
- El reconocimiento del problema no siempre se traduce en dispositivos institucionales claros. Solo una parte de las trabajadoras identifica la existencia de áreas, protocolos o mecanismos específicos para atender estos casos, mientras que otras señalan que no existen o manifiestan no tener conocimiento sobre su presencia.
- Cuando existen dispositivos institucionales, el abordaje se concentra principalmente en la violencia que ocurre dentro del lugar de trabajo. La violencia doméstica aparece en menor medida y la violencia digital tiene una presencia aún más limitada dentro de las respuestas institucionales identificadas.
- Los casos de violencia de género en el ámbito laboral no aparecen como situaciones excepcionales. El 65% de las entrevistadas recuerda haber conocido casos declarados en su lugar de trabajo. Las formas de violencia más frecuentes corresponden a situaciones de carácter verbal o simbólico, como insultos, humillaciones o destrato, seguidas por hostigamiento o comentarios de connotación sexual. Las agresiones físicas aparecen con menor frecuencia.
- Una proporción significativa de trabajadoras manifiesta haber vivido personalmente situaciones de violencia de género en el trabajo. Las experiencias más mencionadas incluyen insultos, gritos o humillaciones (32,6%), hostigamiento o comentarios inapropiados (18,6%) y situaciones de presión o control sobre las tareas (16,3%). Las trabajadoras más jóvenes reportan este tipo de experiencias con mayor frecuencia.
- En materia de prevención, las acciones en los lugares de trabajo aparecen como limitadas. Solo el 36% de las entrevistadas señala la existencia de medidas de sensibilización o concientización, siendo más frecuentes en el sector público, mientras que las iniciativas dirigidas específicamente a varones y masculinidades tienen una presencia aún menor.
- Los sindicatos son percibidos como actores relevantes en el acompañamiento frente a estas situaciones. La mayoría de las entrevistadas reconoce la existencia de canales de apoyo sindical, principalmente vinculados al asesoramiento legal y la orientación institucional, y el 67,4% considera que su sindicato está comprometido con la problemática de la violencia de género, aunque persisten desafíos vinculados con la difusión de los dispositivos existentes y el fortalecimiento de las acciones preventivas.

Violencia de Género en el Trabajo: Realidad, Desafíos y el Rol Sindical

El Diagnóstico: Una Problemática Presente y Visibilizada

El 65% de las trabajadoras recuerda casos declarados en su entorno laboral.

La violencia no es un hecho aislado, sino una realidad cotidiana reconocida.



Violencia verbal y simbólica predominante.

Los insultos y humillaciones con las formas más frecuentes. El 32,6% de las mujeres ha vivido personalmente situaciones de trato o gritos.

Brecha de accesibilidad institucional.

Existe una desconexión entre protocolos y trabajadoras.

Muchas desconocen la existencia de mecanismos de denuncia o cómo utilizarlos efectivamente.



El Rol del Sindicato y el Camino a la Prevención

Demanda de capacitación obligatoria.

El 81,4% considera que la formación es la medida más eficaz.

Se exige que las capacitaciones incluyan a varones y equipos directivos.



El 67,4% confía en su sindicato.

El compromiso sindical es percibido como alto frente a la problemática. Las trabajadoras ven al sindicato como un espacio de orientación legal y contención.



Sindicatos vs. Empleadores

Los sindicatos son percibidos como más activos en prevención.

La prevención en las empresas es considerada desigual y poco visible por las encuestadas.



Desarrollo de Resultados.

Capítulo I.

La violencia de género en los lugares de trabajo.

Abordaje.

1.1. Consideración de la problemática en el lugar de trabajo.

- La mayoría de las entrevistadas manifiesta que la violencia de género es una problemática que, de una u otra forma, se aborda en los lugares de trabajo (63%).⁴

En tu lugar de trabajo ¿se considera a la violencia de género (laboral/ doméstica/digital) como una problemática a ser abordada en caso de que se presente?

	Casos
Si, siempre que surgen casos.	27 (31,4%)
Si, a veces y en algunos casos.	27 (31,4%)
No se contempla.	13 (5,1%)
No tengo conocimiento.	15 (17,4%)
No sé.	4 (4,7%)

Base: Total entrevistadas (86 casos).

- Al realizar un doble clic según sindicato al que pertenecen, observamos mayor desconocimiento entre las trabajadoras de SUTERH, probablemente por la condición de su tipo de trabajo descentralizado (encargadas de edificios).

En tu lugar de trabajo se considera la violencia de género como una problemática a ser abordada en caso de que se presente, según pertenencia a sindicato.

	ATE Capita	SUTERH
Si, siempre que surgen casos.	12 (30,8%)	9 (25,0%)
Si, a veces y en algunos casos.	17 (43,6%)	9 (25,0%)
No se contempla.	7 (17,9%)	5 (13,9%)
No tengo conocimiento.	1 (2,6%)	11 (30,6%)
No sé.	2 (5,1%)	2 (5,6%)

Base: Entrevistadas pertenecientes a ATE Capital y SUTERH (75 casos).

4 Dado el tamaño reducido de la muestra, los porcentajes deben interpretarse como orientativos y no representativos del conjunto de mujeres sindicalizadas.

1.2. Áreas, protocolos o mecanismos específico para atender los casos de violencia de género en el lugar de trabajo.

- Entre quienes respondieron que la violencia de género es contemplada en su lugar de trabajo (62,8%) un 59,3% manifiesta contar con instrumentos de abordaje, especialmente las trabajadoras de empleos públicos. Como se puede observar, en varios lugares de trabajo conviven varios dispositivos.
- Esto sugiere que, si bien el tema se encuentra presente en distintos espacios, no siempre se traduce en estructuras claras, visibles o consolidadas.

¿Hay en tu lugar de trabajo un área específica, algún protocolo o mecanismo específico para atender estos casos? – Respuesta múltiple.

	Primera mención	Total menciones
Si, un área especializada.	13 (24,1%)	14 (25,9%)
Si, un protocolo.	13 (24,1%)	16 (29,6%)
Sí, mecanismos específicos.	6 (11,1%)	7 (13%)
No, pero estamos en un proceso de implementación.	2 (3,7%)	2 (3,7%)
No contamos con nada de lo mencionado.	9 (16,7%)	9 (16,7%)
No tengo conocimiento.	9 (16,7%)	9 (16,7%)
Ns/Nc.	2 (3,7%)	2 (3,7%)

Base: Total de entrevistadas que afirman que en su lugar de trabajo existe algún dispositivo para atender casos de violencia de género (54 casos).

- En las entrevistadas de ATE Capital se observa mayor mención de áreas, protocolos o mecanismos específicos.
- En las entrevistadas de SUTERH aumenta tanto la percepción de ausencia como el desconocimiento de protocolos o mecanismos para atender estos casos.
- En los “otros” sindicatos, la mayoría de las entrevistadas también señalan la existencia de dispositivos específicos.

Presencia de áreas específicas, protocolos o mecanismos para abordar casos de violencia de género, según sindicato al que pertenece – Respuesta múltiple.

	ATE Capital	SUTERH
Sí, un área especializada.	8 (27,6%)	4 (22,2%)
Sí, un protocolo.	13 (44,8%)	2 (11,1%)
Sí, mecanismos específicos.	6 (20,7%)	-
No, pero estamos en proceso de implementación.	1 (3,4%)	-
No contamos con nada de lo mencionado.	2 (6,9%)	5 (27,8%)
No tengo conocimiento.	3 (10,3%)	6 (33,3%)
No sé.	1 (3,4%)	1 (5,6%)

Base: Entrevistadas pertenecientes a ATE Capital y SUTERH que afirman que en su lugar de trabajo existe algún dispositivo para atender casos de violencia de género (47 casos)-

1.3. Tipo de violencia que abordan.

- Entre quienes identifican la existencia de dispositivos institucionales (áreas, protocolos y/o mecanismos específicos), observamos que el abordaje se concentra principalmente en la atención a casos de violencia laboral, la violencia doméstica en menor medida y en muy baja proporción la violencia digital.
- El foco principal en la violencia laboral muestra que el abordaje está orientado centralmente a lo que ocurre dentro de los lugares de trabajo. Esto indica que el tratamiento aún no es plenamente integral a todas las situaciones de violencia que puede padecer una mujer y que también pueden afectar a su vida laboral.
- Encontramos casos de entrevistadas del sindicato de ATE Capital, SUTERH y “otros” que señalan también abordajes a la **violencia doméstica**. En pocas respuestas surgen menciones a violencia digital.

¿Qué tipo de violencia aborda principalmente el área, el protocolo o el mecanismo específico en tu lugar de trabajo? - Respuesta Múltiple.

	Primera mención	Total menciones
<u>Violencia laboral:</u> Cualquier conducta o práctica inaceptable dentro del ámbito de trabajo que tenga por objeto o resultado causar daño físico, psicológico, sexual o económico a una persona trabajadora.	30 (93,8%)	32 (100%)
<u>Violencia doméstica:</u> Violencia ejercida fuera del ámbito laboral, por parte de parejas, ex parejas o familiares, que afecta la vida laboral de la trabajadora.	1 (3,1%)	11 (34,4%)
<u>Violencia digital:</u> Cualquier forma de agresión, hostigamiento o control ejercida mediante medios digitales que afecte la dignidad, la integridad o las condiciones laborales de la persona trabajadora.	1 (3,1%)	2 (6,3%)

Base: Total de entrevistadas que afirman que en su lugar de trabajo existe algún dispositivo para atender casos de violencia de género (32 casos).

1.4. ¿Cómo es el acompañamiento en el lugar de trabajo?

- En relación con el tipo de acompañamiento o soluciones que se implementan, el que surge en primer lugar es el asesoramiento legal (62%). Las licencias (53%) y los cambios de puesto / lugar de trabajo (56%) son también mencionados.
- La asistencia psicológica está presente (34%) mientras que el apoyo económico resulta marginal (3%).
- Espontáneamente surgen “otras acciones” y se evidencia un matiz interesante, menos formal: el acompañamiento, seguimiento y contención.

¿Qué tipo de acompañamiento, en general, es el que da tu lugar de trabajo en estos casos de violencia de género (laboral/doméstica/digital)? – Respuesta múltiple.

	Primera mención	Total menciones
Asesoramiento legal.	15 (46,9%)	20 (62,5%)
Cambios de puesto o traslado.	8 (25%)	18 (56,3%)
Licencias específicas por violencia de género.	7 (21,9%)	17 (53,1%)
Asistencia psicológica.	1 (3,1%)	11 (34,4%)
Apoyo económico.	-	1 (3,1%)
Otras acciones.	-	6 (18,8%)
No sé.	1 (3,1%)	1 (3,1%)

Base: Total de entrevistadas que afirman que en su lugar de trabajo existe algún dispositivo para atender casos de violencia de género (32 casos).

- En síntesis, **los datos muestran un abordaje activo, con predominio de respuestas legales y administrativas, y menor desarrollo de medidas de sostén económico.**
- La mirada según sindicatos al que pertenecen las entrevistadas, **muestra diferencias que puede estar vinculado a las características estructurales de cada tipo o lugar de trabajo.**
- En espacios con mayor estructura organizacional, hay más margen para implementar licencias o cambios de puesto/traslados. En entornos en donde el trabajo está más individualizado, el acompañamiento tiende a apoyarse en la orientación legal o en la contención.

¿Qué tipo de acompañamiento, en general, es el que da tu lugar de trabajo en estos casos de violencia de género (laboral/doméstica/digital)? Según sindicato al que pertenecen.

	ATE Capital	SUTERH
Asesoramiento legal.	12 (54,5%)	6 (100,0%)
Asistencia psicológica.	5 (22,7%)	5 (83,3%)
Licencias específicas por violencia de género.	13 (59,1%)	2 (33,3%)
Cambios de puesto o traslado.	16 (72,7%)	-
Apoyo económico.	-	1 (16,7%)
Otras acciones.	5 (22,7%)	-
No sé.	-	-

Base: Entrevistadas pertenecientes a ATE Capital y SUTERH que afirman que en su lugar de trabajo existe algún dispositivo para atender casos de violencia de género (28 casos).

- Las trabajadoras en entidades públicas manifiestan un acompañamiento más diversificado. Se mencionan con peso las licencias específicas y los cambios de puesto o traslado, además del asesoramiento legal.
- Entre las encargadas de edificios, en cambio, las respuestas se concentran principalmente en el asesoramiento legal y la asistencia psicológica.

1.5. Casos de violencia de género declarados.

- 65% de las entrevistadas recuerdan y mencionan casos de violencia declarados en su lugar de trabajo.
- 34,9% no recuerda haber visto casos declarados.
- La violencia laboral es la forma más visible en los ámbitos de trabajo. También se registran menciones significativas a situaciones vinculadas a violencia doméstica.
- La violencia digital como se mencionó más arriba es marginal en su presencia, por lo menos en las respuestas de este estudio.

¿Recordás que haya habido algún caso declarado de víctima de violencia en tu lugar de trabajo? - Respuesta múltiple.

	Primera mención	Total menciones
Violencia laboral.	41 (47,7%)	44 (51,2%)
Violencia doméstica.	10 (11,6%)	25 (29,1%)
Violencia digital.	2 (2,3%)	5 (5,8%)
Otro tipo.	3 (3,5%)	5 (5,8%)
No recuerdo que haya habido algún caso.	25 (29,1%)	25 (29,1%)
No sé.	5 (5,8%)	5 (5,8%)

Base: Total entrevistadas (86 casos).

Se observan diferencias según lugares de trabajo:

- Para las trabajadoras en empleos públicos y/o oficinas, el nivel de identificación de casos es más alto, (ATE Capital, “otros”), siendo menor entre las encargadas de edificios, que a su vez son las que menos registro de estos casos recuerdan.
- Sin embargo, las encargadas de edificios recuerdan casos de violencia digital.
- Al igual que ante otras situaciones, las entrevistadas que trabajan en oficinas y/o comparten espacios presentan mayor registro y recordación.

1.6. Tipos de violencia declaradas.

- Los casos declarados de violencia muestran un predominio de situaciones vinculadas a violencia verbal y simbólica: insultos, destrato y humillaciones (29%), seguidas por hostigamiento o comentarios de connotación sexual (25%) y, en tercer lugar, amenazas (19%).
- En menor medida, manifiestan violencia física.

¿Se trataba de violencia de qué índole? - Respuesta Múltiple.

	Primera mención	Total menciones
Insultos, gritos, destrato o humillaciones.	20 (45,5%)	29 (65,9%)
Hostigamiento, acoso o comentarios inapropiados de connotación sexual.	11 (25%)	25 (56,8%)
Amenazas (verbales o físicas).	4 (9,1%)	19 (43,2%)
Control, aislamiento o vigilancia excesiva sobre la tarea.	3 (6,8%)	13 (29,5%)
Violencia digital (hostigamiento por WhatsApp, redes, correos).	3 (6,8%)	12 (27,3%)
Agresiones físicas.	1 (2,3%)	8 (18,2%)
Hechos vinculados a identidad de género/ orientación sexual.	1 (2,3%)	5 (11,4%)
Violencia de terceros (ejercida por residentes del edificio).	1 (2,3%)	1 (2,3%)

Base: Entrevistadas que mencionaron que hubo casos de violencia laboral en sus lugares de trabajo (44 casos).

- Las respuestas demuestran que las situaciones más frecuentes en los casos declarados refieren a aquellas que impactan directamente en la dignidad, la autonomía y el lugar que las mujeres ocupan dentro del entorno laboral.
- Estas reacciones violentas no suelen aparecer como episodios aislados, sino que se insertan en la vida cotidiana del trabajo.
- Se manifiestan en el trato, en la forma de ejercer la autoridad o en las dinámicas entre compañeros/as y superiores. Por eso pueden naturalizarse y pasar desapercibidas, aun cuando afecten de manera directa a las trabajadoras.
- En todos los tipos de trabajo relevados lo que predomina son formas de violencia verbal o simbólica, como insultos, gritos y estratos.
- Entre los casos declarados de hostigamiento / acoso sexual y abusos (9), uno de ellos está vinculado a “relaciones jerárquicas”, en espacios de empleo público.
- Entre las encargadas de edificios los casos declarados se caracterizan por ser amenazas.
- Los casos declarados de violencia digital se mencionaron en menor medida.

- Según manifiestan las entrevistadas, **las situaciones de este tipo son frecuentes (79,6%)** y no observamos diferencias significativas según tipo de lugar de trabajo de las entrevistadas.

¿Con qué frecuencia ocurren estas situaciones?

	Casos
Frecuentemente.	9 (20,5%)
Algunas veces.	26 (59,1%)
Raramente.	6 (13,6%)
Prefiero no responder.	3 (6,8%)

Base: Entrevistadas que mencionaron que hubo casos de violencia laboral en sus lugares de trabajo (44 casos).

1.7. Situaciones de violencia experimentadas personalmente.

- Se indagó acerca de situaciones de violencia de género experimentadas personalmente.
- Se observa que un grupo importante de las entrevistadas atravesó personalmente situaciones de violencia verbal y/o simbólica:
 - 32,6% de menciones referidas a situaciones de insultos, gritos, destrato o humillaciones.
 - 18,6% de menciones que aluden haber vivido hostigamiento, acoso o comentarios inapropiados.
 - 16,3% de menciones que refieren a presiones, control, aislamiento o vigilancia en sus tareas.
 - Considerando la edad de las entrevistadas, son las más jóvenes las que mencionan haber vivido más situaciones de violencia.

¿Viviste personalmente alguna de estas situaciones de violencia en tu lugar de trabajo?

	Primera mención	Total menciones
Insultos, gritos, destrato o humillaciones.	23 (26,7%)	28 (32,6%)
Hostigamiento, acoso o comentarios inapropiados de connotación sexual.	9 (10,5%)	16 (18,6%)
Control, aislamiento o vigilancia excesiva sobre tu tarea.	8 (9,3%)	14 (16,3%)
Amenazas (verbales o físicas).	2 (2,3%)	10 (11,6%)
Violencia digital (hostigamiento por WhatsApp, redes, correos).	2 (2,3%)	8 (9,3%)
Hechos vinculados a tu identidad de género/ orientación sexual.	4 (4,7%)	6 (7,0%)
Agresiones físicas.	1 (1,2%)	2 (2,3%)
Violencia de terceros (alumnos/familias / clientes / residentes).	1 (1,2%)	2 (2,3%)
No viví ninguna.	31 (36%)	31 (36,0%)
Prefiero no responder.	5 (5,8%)	5 (5,8%)

Base: Total entrevistadas (86 casos).

- En línea con lo que surge de las situaciones de violencia declaradas, la mayor mención refiere a: insultos, humillaciones o destrato.
- También en las experiencias personales, las agresiones físicas son minoritarias.
- Si bien la violencia digital no es predominante, tiene presencia y en estos casos de experiencias personales es mencionado en distintos tipos de trabajo.

1.8. Concientización y prevención en el lugar de trabajo.

- Los lugares de trabajo donde se llevan a cabo acciones preventivas o de concientización sobre violencia de género son minoritarios.
- Solo un 36% manifiesta que se realizan. Estas acciones son más mencionadas por empleadas públicas.
- El 18% de las entrevistadas manifiesta no saber si se toman o no medidas de prevención y concientización. Esto se observa en varios lugares de trabajo, pero en mayor medida en las encargadas de edificios.

En tu lugar de trabajo ¿Existen acciones y/o medidas preventivas?

	Casos
Si.	31 (36,0%)
No.	39 (45,3%)
No tengo conocimiento.	16 (18,6 %)

Base: Total entrevistadas (86 casos).

1.9. ¿Qué tipo de acciones preventivas se llevan a cabo?

- Entre quienes señalaron que existen acciones preventivas en su lugar de trabajo, las respuestas muestran que las iniciativas más frecuentes son las capacitaciones obligatorias dirigidas a todo el personal y, en segundo lugar, las campañas internas de sensibilización y comunicación.
- Siguiendo la cantidad de menciones, aparece la difusión de materiales como manuales, guías o protocolos.
- Las capacitaciones específicas para equipos directivos o de supervisión son mencionadas por trabajadoras del estado (ATE Capital, "otros") y, en menor medida, encargadas de edificios.

¿Qué tipo de acciones preventivas llevan a cabo? – Respuesta Múltiple.

	Primera mención	Total menciones
Capacitaciones obligatorias sobre violencia de género a varones y mujeres.	15 (48,4%)	17 (54,8%)
Campañas internas de sensibilización y comunicación.	7 (22,6%)	15 (48,4%)
Material de lectura y/o difusión (manuales, guías, protocolos, etc.).	4 (12,9%)	13 (41,9%)
Capacitaciones específicas para equipos directivos/supervisión.	2 (6,5%)	6 (19,4%)
Otros.	1 (3,2%)	1 (3,2%)
No sé.	2 (6,5%)	2 (6,5%)

Base: Entrevistadas que afirman que su lugar de trabajo cuenta con medidas preventivas (31 casos).

- Observamos que, cuando existen acciones preventivas, éstas se orientan principalmente a la sensibilización general y a la formación amplia del personal.
- Sin embargo, las instancias focalizadas en quienes ocupan roles de conducción —y que suelen tener capacidad de decisión y gestión— no aparecen con la misma intensidad.

1.10. Medidas preventivas para varones y masculinidades.

- Las acciones dirigidas a varones constituyen un tipo específico de intervención orientada a modificar patrones relacionales dentro del entorno laboral.
- Solo un 12% de las entrevistadas manifiestan la existencia de este tipo de prevención.

¿Existen acciones y/o medidas preventivas dirigidas específicamente a varones y masculinidades para concientizar y sensibilizar sobre la violencia de género?

	Casos
Si.	11 (12,8%)
No.	53 (61,6%)
No tengo conocimiento.	22 (25,6%)

Base: Total entrevistadas (86 casos).

- Es minoritario el porcentaje de entrevistadas que responden que se llevan a cabo acciones preventivas (12,8%). Es también elocuente el porcentaje de las que responden no tener conocimiento de la existencia o no de este tipo de acciones preventivas dirigidas a varones.

1.11. ¿Qué tipo de acciones preventivas se llevan a cabo dirigidas a varones y masculinidades?

- Entre los 11 casos que respondieron que sí se realizan estas actividades, las que prevalecen son las capacitaciones obligatorias.
- Se observa una muy baja presencia tanto de “Protocolos de conducta y compromisos éticos” como de “Campañas de sensibilización”.

Capítulo 2.

La violencia de género y el sindicato.

Abordaje.

2.1. Consideración de la problemática en el ámbito del sindicato.

- El 67% de las entrevistadas manifiestan que en el ámbito del sindicato se cuenta con dispositivos para casos de violencia de género. En segundo lugar, un 20,9% refiere no tener conocimiento de si existe o no este abordaje por parte del sindicato al que pertenece.
- Comparando con la distribución de respuestas de las entrevistadas al consultar acerca de lo que sucede en sus lugares de trabajo, la distribución de respuestas es similar.

¿Sabés si tu sindicato cuenta con algún tipo de protocolo, canales de denuncia, asesoramiento o apoyo para casos de violencia de género (laboral/ doméstica/ digital)?

	Casos
Si.	58 (67,4%)
No.	10 (11,6%)
No tengo conocimiento.	18 (20,9%)

Base: Total entrevistadas (86 casos).

2.2. ¿Cómo y con qué instrumentos?

- El sindicato es considerado principalmente como un espacio de orientación y respaldo formal, especialmente en términos legales.
- Entre los acompañamientos, la asistencia psicológica también es mencionada, demostrando la presencia de una dimensión de contención.
- La asistencia psicológica es más mencionada entre las entrevistadas de los sindicatos de ATE Capital y SUTERH, que en los “otros” sindicatos.
- Las medidas vinculadas directamente a la situación laboral —como licencias o traslados—, como respuesta a las situaciones de violencia, son estrategias adoptadas en mayor medida por las empresas o lugares de trabajo directamente que como producto de la gestión directa del sindicato, lo que resulta lógico considerando que muchas de esas decisiones dependen de la estructura empleadora.

- Entre otras acciones, se mencionan el acompañamiento continuo y, en algunos casos, la aplicación de sanciones o la intervención a través de áreas específicas y espacios dentro del gremio.

¿Qué tipo de acompañamiento, habitualmente, es el que da el sindicato en estos casos de violencia? – Respuesta múltiple.

	Primera mención	Total menciones
Asesoramiento legal.	37 (63,8%)	40 (69,0%)
Asistencia psicológica.	5 (8,6%)	28 (48,3%)
Licencias específicas para violencias de género.	5 (8,6%)	18 (31,0%)
Cambios de puesto o traslado.	1 (1,7%)	15 (25,9%)
Apoyo económico.	2 (3,4%)	4 (6,9%)
Otras acciones.	1 (1,7%)	9 (15,5%)
No sé.	7 (12,1%)	7 (12,1%)

Base: Entrevistadas que afirman que sus sindicatos cuentan con algún dispositivo para casos de violencia de género (58 casos).

- Los datos sugieren que el sindicato cumple un rol relevante como espacio de acompañamiento y orientación, especialmente en la dimensión jurídica.

Ausencia de área/protocolo/mecanismos.

- Entre quienes señalaron que su sindicato no cuenta con un área o protocolo específico (el 7% de las encuestadas), se alude tanto a falta de recursos como a falta de conocimiento o formación en el tema.

2.3. Concientización y prevención en el lugar de trabajo. Existencia de medidas preventivas.

- Las respuestas de las entrevistadas muestran que los sindicatos son percibidos como un actor importante también en la etapa preventiva, no solo en la de acompañamiento.
- Este dato marca una diferencia clara respecto del accionar de los empleadores: 8 de cada 10 encuestadas dijeron que su sindicato realiza acciones de concientización sobre la problemática, mientras que sólo 1 de cada 10 afirmó lo mismo de su empleador.

¿En el sindicato se realizan acciones y/o medidas preventivas para concientizar y sensibilizar sobre la violencia de género?

	Casos
Si.	66 (76,7%)
No.	6 (7,0%)
No tengo conocimiento.	14 (16,3%)

Base: Total entrevistadas (86 casos).

- Las entrevistadas mayores de 40 años identifican con más claridad las iniciativas de prevención por parte de los sindicatos que las del grupo de 22 a 40 años. Es un dato interesante y que probablemente se relacione con el mayor nivel de interés de las entrevistadas mayores en los mecanismos institucionales.

¿En el sindicato se realizan acciones y/o medidas preventivas para concientizar y sensibilizar sobre la violencia de género? Según la edad de las entrevistadas.

	22 a 40 años	Más de 40 años
Si.	14 (60,9%)	52 (82,5%)
No.	4 (17,4%)	2 (3,2%)
No tengo conocimiento.	5 (21,7%)	9 (14,3%)

Base: Total entrevistadas (86 casos).

2.4. Tipos de acciones y/o medidas preventivas.

- Según las respuestas relevadas, las acciones preventivas son variadas, si bien la más reconocida refiere a la Capacitación (el 74,2% de quienes dijeron que el sindicato realizaba acciones preventivas mencionó esta modalidad).

¿Qué tipo de acciones preventivas?

	Primera mención	Total menciones
Asesoramiento legal.	37 (63,8%)	40 (69,0%)
Asistencia psicológica.	5 (8,6%)	28 (48,3%)
Licencias específicas para violencias de género.	5 (8,6%)	18 (31,0%)
Cambios de puesto o traslado.	1 (1,7%)	15 (25,9%)
Apoyo económico.	2 (3,4%)	4 (6,9%)
Otras acciones.	1 (1,7%)	9 (15,5%)
No sé.	7 (12,1%)	7 (12,1%)

Base: Total entrevistadas que afirman que en el sindicato se ejecutan acciones y medidas preventivas para concientizar y sensibilizar sobre la violencia de género (66 casos).

- En los “otros” sindicatos se mencionan otros canales de comunicación, como la presencia de las referentes sindicales que “acompañan y escuchan”, lo que indica que en algunos casos la prevención también se lleva a cabo de manera personal.

En el caso de ATE Capital y SUTERH, el análisis por sindicato muestra que en ambos la capacitación obligatoria constituye la herramienta preventiva más mencionada.

- En ATE Capital se observa mayor presencia de campañas internas, difusión de materiales y creación de áreas específicas.
- En SUTERH, en cambio, si bien las capacitaciones aparecen con fuerza, otras herramientas preventivas muestran menor desarrollo.
- En los “otros” sindicatos se realizan principalmente acciones preventivas centradas en capacitaciones.

¿Qué tipo de acciones preventivas? Según el sindicato al que pertenecen.

	ATE Capital	SUTERH
Capacitaciones obligatorias sobre violencia de género a varones y mujeres.	21 (70,0%)	23 (79,3%)
Creación de un área específica.	14 (46,7%)	10 (34,5%)
Apertura de canales de denuncia.	13 (43,3%)	12 (41,4%)
Campañas internas de sensibilización y comunicación.	20 (66,7%)	10 (34,5%)
Material de lectura y/o difusión (manuales, guías, protocolos, etc.).	22 (73,3%)	12 (41,4%)
Otros.	3 (10,0%)	-
No sé.	-	1 (3,4%)

Base: Entrevistadas pertenecientes a ATE Capital y a SUTERH que afirman que en el sindicato se ejecutan acciones y medidas preventivas para concientizar y sensibilizar sobre la violencia de género (59 casos).

2.5. Percepción del compromiso sindical y expectativas de mejora.

- Los sindicatos son evaluados mayoritariamente de manera positiva en esta materia.
- El 67,4% de las trabajadoras entrevistadas considera que su sindicato está comprometido con la problemática de la violencia de género. Esta evaluación positiva atraviesa a los diferentes sindicatos.

¿Pensás qué el ámbito sindical es un ámbito atento en temas relacionados con la violencia de género?

	Casos
Mucho.	37 (43,0%)
Bastante.	21 (24,4%)
Poco.	17 (19,8%)
Nada.	3 (3,5%)
No sé.	8 (9,3%)

Base: Total entrevistadas (86 casos).

2.6. Medidas preventivas eficaces.

- Las trabajadoras encuestadas priorizan medidas preventivas muy variadas. Si bien la capacitación obligatoria es la más mencionada (81,4%), la demanda es muy diversificada.
- En segundo lugar, se mencionan campañas internas de sensibilización (64%), protocolos de conducta y compromisos éticos para equipos masculinos (57%), y creación de un área específica (53,5%) o al menos de canales de denuncia (51,2%).
- Es interesante observar el 48% de menciones que aluden a campañas de sensibilización orientadas específicamente a varones y masculinidades. Esto refuerza la idea de que la concientización no sería suficiente si es general, sino que requiere intervenciones en grupos específicos.
- Son las trabajadoras vinculadas a sindicatos de organismos estatales entre quienes esta demanda es más fuerte.

¿Qué tipo de acciones y/o medidas preventivas para concientizar y sensibilizar sobre la violencia de género te parecen las más eficaces? – Respuesta múltiple.

	Primera mención	Total menciones
Capacitaciones obligatorias sobre violencia de género a varones y mujeres.	50 (58,1%)	70 (81,4%)
Campañas internas de sensibilización y comunicación.	7 (8,1%)	55 (64,0%)
Protocolos de conducta y compromisos éticos para equipos masculinos.	8 (9,3%)	49 (57,0%)
Creación de un área específica.	7 (8,1%)	46 (53,5%)
Apertura de canales de denuncia.	5 (5,8%)	44 (51,2%)
Campañas de sensibilización orientadas específicamente a varones y masculinidades.	3 (3,5%)	42 (48,8%)
Material de lectura y/o difusión (manuales, guías, protocolos, etc.).	2 (2,3%)	36 (41,9%)
Otros.	-	2 (2,3%)
No sé.	4 (4,7%)	4 (4,7%)

Base: Total entrevistadas (86 casos).

Capítulo 3

Conclusiones Generales.

3.1. El problema está presente y es reconocido.

El estudio confirma que la violencia de género —especialmente en su dimensión laboral— es una problemática vigente y reconocida por las trabajadoras.

No resulta un fenómeno excepcional o aislado, sino una realidad que forma parte del entramado cotidiano de relaciones laborales.

Sin embargo, el reconocimiento del problema no implica necesariamente que se evalúe que hoy se cuenta con respuestas institucionales claras, homogéneas o suficientemente visibles.

3.2. Existe una brecha entre “existencia” y “accesibilidad” de los dispositivos.

Si bien en algunos ámbitos laborales se identifican protocolos, áreas o mecanismos de intervención, una parte significativa de las trabajadoras desconoce si estos dispositivos existen o cómo funcionan.

Esto sugiere que el desafío no es únicamente crear herramientas, sino garantizar su:

- Difusión efectiva
- Claridad operativa
- Accesibilidad real
- Confianza en su funcionamiento

La institucionalización formal no siempre se traduce en apropiación por parte de las trabajadoras.

3.3. La estructura laboral incide en el acceso a la información y al acompañamiento.

El estudio permite observar que en contextos laborales más descentralizados o con menor interacción institucional cotidiana, el conocimiento y la percepción de recursos disponibles tiende a ser menor.

Esto indica que las políticas de prevención y abordaje deben adaptarse a las características organizacionales del trabajo. No alcanza con diseñar dispositivos centrales si no existen estrategias territoriales o mecanismos de llegada directa a las trabajadoras.

3.4. Predomina el abordaje de la violencia laboral por sobre otras formas.

Las respuestas institucionales y la percepción de intervención se concentran principalmente en la violencia que ocurre dentro del ámbito laboral.

En cambio, las violencias de tipo doméstico o digital estarían menos integradas en los dispositivos existentes, aun cuando tienen impacto directo en la vida laboral de las trabajadoras.

Esto revela una concepción todavía parcial del fenómeno, centrada en el espacio físico del trabajo, más que en la integralidad de las violencias que atraviesan la vida de las mujeres.

3.5. Las formas de violencia más frecuentes son las cotidianas y naturalizadas.

El estudio muestra que las manifestaciones más habituales no son necesariamente las más extremas, sino aquellas vinculadas a:

- Destrato, humillación o desvalorización
- Hostigamiento o comentarios sexuales
- Amenazas o presiones
- Control o vigilancia excesiva

Estas formas tienden a instalarse como parte del clima laboral y pueden naturalizarse. Esto plantea la necesidad de trabajar no solo sobre casos graves, sino sobre las dinámicas culturales y relacionales que sostienen esas prácticas.

3.6. El acompañamiento privilegia lo legal-administrativo.

Cuando existen intervenciones ante situaciones de violencia, el eje suele estar puesto en:

- Asesoramiento legal
- Licencias
- Cambios de puesto o traslados

Si bien estas herramientas son relevantes, el estudio sugiere que el acompañamiento integral -emocional, económico, seguimiento sostenido- no siempre se presenta con la misma sistematicidad.



Esto abre la necesidad de fortalecer enfoques interdisciplinarios que contemplen la dimensión subjetiva y material de la violencia.

3.7. La prevención en los lugares de trabajo es desigual y poco visible.

Las acciones preventivas en el ámbito del empleador no son una política consolidada y homogénea. En muchos casos, las trabajadoras no identifican acciones sistemáticas o desconocen su existencia.

Cuando las acciones existen, suelen centrarse en capacitaciones o campañas generales, con menor desarrollo de intervenciones específicas dirigidas a quienes ocupan posiciones de conducción o a equipos masculinos.

3.8. El sindicato emerge como actor relevante en la temática.

En contraste con la percepción sobre los lugares de trabajo, el sindicato se constituye como un espacio más activo en términos de prevención, acompañamiento y atención de la problemática.

No obstante, también persiste el desafío de ampliar la difusión y garantizar que todas las trabajadoras conozcan los recursos disponibles.

El estudio posiciona al sindicato como un actor estratégico para:

- Estandarizar criterios de intervención
- Promover protocolos en los ámbitos laborales
- Fortalecer la formación y la prevención

3.9. Las trabajadoras demandan institucionalidad y obligatoriedad.

Las expectativas expresadas no se limitan a campañas de sensibilización.

Se observa una demanda clara por:

- Protocolos formales
- Áreas específicas
- Canales de denuncia accesibles
- Capacitaciones obligatorias
- Compromisos institucionales explícitos

Esto refleja que la problemática es percibida como estructural y que requiere respuestas también estructurales.

ANEXO I:
Cuestionario implementado.

Estudio Exploratorio de Violencia de Género a Trabajadoras Sindicalizadas – Argentina 2025/2026.

Sindicato al que pertenece:

SADOP

ATE Capital

UTHGRA

SUTEBA

SUTERH

APL

OTRO (Especificar):

ÁMBITO LUGAR DE TRABAJO.

1. En tu lugar de trabajo ¿se considera a la violencia de género (laboral/ doméstica/digital) como una problemática a ser abordada en caso de que se presente?

- Si, siempre.
- Si, a veces.
- No se contempla.
- No tengo conocimiento.
- Ns/Nc.

A LAS QUE RESPONDEN SÍ SIEMPRE/ SÍ A VECES

2. ¿Hay en tu lugar de trabajo un área específica, algún protocolo o mecanismo específico para atender estos casos? Marcar todas las que corresponden.

- Sí, un área especializada.
- Sí, un protocolo.
- Sí, mecanismos específicos.
- No, pero estamos en proceso de implementación.
- No contamos con nada de lo mencionado.
- No tengo conocimiento.
- Ns/Nc.

A LAS QUE RESPONDIERON POSITIVAMENTE EN PREG.2:

3. ¿Qué tipo de violencia aborda principalmente el área, el protocolo o el mecanismo específico en tu lugar de trabajo? Marcar todas las que corresponden.

- **Violencia laboral**
(Cualquier conducta o práctica inaceptable dentro del ámbito de trabajo que tenga por objeto o resultado causar daño físico, psicológico, sexual o económico a una persona trabajadora).
- **Violencia doméstica**
(Violencia ejercida fuera del ámbito laboral, por parte de parejas, exparejas o familiares, que afecta la vida laboral de la trabajadora).
- **Violencia digital**
(Cualquier forma de agresión, hostigamiento o control ejercida mediante medios digitales que afecte la dignidad, la integridad o las condiciones laborales de la persona trabajadora).
- **Ns/ Nc.**

A LAS QUE MENCIONARON ALGUNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA EN PREGUNTA 3:

4. ¿Qué tipo de acompañamiento, en general, es el que da tu lugar de trabajo en estos casos de violencia de género (laboral/doméstica/digital)? Marcar todas las que correspondan.

- **Asesoramiento legal.**
- **Asistencia psicológica.**
- **Licencias específicas por violencia de género**
- **Cambios de puesto o traslado.**
- **Apoyo económico.**
- **Otras acciones (especificar):**
- **Ns/Nc.**

Casos de violencia a terceras y/o personalmente.

5. ¿Recordás que haya habido algún caso declarado de víctima de violencia en tu lugar de trabajo? Marcar todas las que correspondan.

- **Violencia laboral (se abren opciones).**
- **Violencia doméstica.**
- **Violencia digital.**
- **Otro tipo (especificar):**
- **No recuerdo que haya habido algún caso.**
- **NS/NC.**

A LAS QUE EN PREGUNTA 5 MENCIONARON ALGÚN CASO DE VIOLENCIA DECLARADA:

5.1 ¿Se trataba de violencia de qué índole?

- Insultos, gritos, destrato o humillaciones.
- Hostigamiento, acoso o comentarios inapropiados de connotación sexual.
- Amenazas (verbales o físicas).
- Agresiones físicas.
- Control, aislamiento o vigilancia excesiva sobre la tarea.
- Violencia digital (hostigamiento por WhatsApp, redes, correos).
- Hechos vinculados a identidad de género/ orientación sexual.
- NS/NC.

SOLO A SINDICALIZADAS SADOP SUTEBA:

(se despliega las anteriores +)

- Violencia de terceros (ejercida por estudiantes y/o familiares).

SOLO SINDICALIZADAS UTHGRA:

(se despliegan las anteriores opciones +)

- Violencia de terceros (ejercida por clientes).

SOLO SINDICALIZADAS SUTERH:

(se despliegan las anteriores opciones +)

- Violencia de terceros (ejercida por residentes del edificio).

5.2 A QUIENES RESPONDIERON QUE SÍ EN P5:

¿Con qué frecuencia ocurren estas situaciones?

- Frecuentemente.
- Algunas veces.
- Raramente.
- Nunca.
- Prefiero no responder.

6. ¿Viviste personalmente alguna de estas situaciones de violencia en tu lugar de trabajo? Marcar todas las que correspondan.

- Insultos, gritos, destrato o humillaciones.
- Hostigamiento, acoso o comentarios inapropiados de connotación sexual.
- Amenazas (verbales o físicas).
- Agresiones físicas.
- Control, aislamiento o vigilancia excesiva sobre tu tarea.
- Violencia digital (hostigamiento por WhatsApp, redes, correos).
- Hechos vinculados a tu identidad de género/ orientación sexual.
- Violencia de terceros (alumnos/familias / clientes / residentes).
- No viví ninguna.
- Prefiero no responder.

Acciones preventivas en el lugar de trabajo.

A TODAS:

7. En tu lugar de trabajo ¿Existen acciones y/o medidas preventivas para concientizar y sensibilizar sobre la violencia de género?

- Si.
- No.
- No tengo conocimiento.

PARA LAS QUE RESPONDEN SÍ EN PREGUNTA 7:

7.1 ¿Qué tipo de acciones preventivas? Marcar todas las que correspondan.

- Capacitaciones obligatorias sobre violencia de género a varones y mujeres.
- Capacitaciones específicas para equipos directivos/supervisión.
- Campañas internas de sensibilización y comunicación.
- Material de lectura y/o difusión (manuales, guías, protocolos, etc.).
- Otros (especificar):
- Ns/Nc.

A TODAS:

8. ¿Y existen acciones y/o medidas preventivas dirigidas específicamente a varones y masculinidades para concientizar y sensibilizar sobre la violencia de género?

- Si.
- No.
- No tengo conocimiento.

PARA LAS QUE RESPONDEN SÍ EN PREGUNTA 8:

8.1 ¿Qué tipo de acciones preventivas? Marcar todas las que correspondan.

- Capacitaciones obligatorias dirigidas a varones.
- Protocolos de conducta y compromisos éticos para equipos masculinos.
- Campañas de sensibilización orientadas específicamente a varones y masculinidades.
- Ns/Nc.

ÁMBITO: SINDICATO.

Dispositivos de atención violencia de género en el sindicato.

9. Por otro lado, ¿Tu sindicato cuenta con algún tipo de protocolo, canales de denuncia, asesoramiento o apoyo para casos de violencia de género (laboral/ doméstica/ digital)?
- Sí.
 - No.
 - No tengo conocimiento.

PARA LAS QUE RESPONDEN SÍ EN P9:

10. ¿Qué tipo de acompañamiento, habitualmente, es el que da el sindicato en estos casos de violencia? Marcar todas las que correspondan.
- Asesoramiento legal.
 - Asistencia psicológica.
 - Licencias específicas para violencias de género.
 - Cambios de puesto o traslado.
 - Apoyo económico .
 - Otras acciones (especificar):
 - Ns/Nc.

PARA LAS QUE RESPONDEN QUE NO EN P9:

11. ¿Cuáles crees que pueden ser las razones por las que en tu sindicato no se ha implementado un área o protocolo de atención a la violencia de género (laboral/ doméstica/ digital)? Marcar todas las que correspondan.
- Falta de recursos.
 - Falta de conocimiento/formación en el tema.
 - No se considera un tema relevante.
 - No se han presentado casos.
 - Otros (especificar):
 - Ns/Nc.

Acciones preventivas en el sindicato.

A TODAS:

12. ¿En el sindicato se realizan acciones y/o medidas preventivas para concientizar y sensibilizar sobre la violencia de género? Marcar todas las que correspondan.

- Si.
- No.
- No tengo conocimiento.

PARA LAS QUE RESPONDEN SÍ EN PREG.12:

12.1 ¿Qué tipo de acciones preventivas? Marcar todas las que correspondan.

- Capacitaciones obligatorias sobre violencia de género a varones y mujeres.
- Creación de un área específica.
- Apertura de canales de denuncia.
- Campañas internas de sensibilización y comunicación.
- Material de lectura y/o difusión (manuales, guías, protocolos, etc.).
- Otros (especificar):
- Ns/Nc.

A TODAS:

13. ¿Pensás que el ámbito sindical es un ámbito atento en temas relacionados con la violencia de género?

- Mucho.
- Bastante.
- Poco.
- Nada.
- Ns/nc.

Expectativas de acciones preventivas.

14. ¿Qué tipo de acciones y/o medidas preventivas para concientizar y sensibilizar sobre la violencia de género te parecen las más eficaces? Marcar todas las que correspondan.

- Capacitaciones obligatorias sobre violencia de género a varones y mujeres.

- Creación de un área específica.
- Apertura de canales de denuncia.
- Campañas internas de sensibilización y comunicación.
- Material de lectura y/o difusión (manuales, guías, protocolos, etc.).
- Protocolos de conducta y compromisos éticos para equipos masculinos.
- Campañas de sensibilización orientadas específicamente a varones y masculinidades.
- Otros (especificar):
- Ns/Nc.

REFORMA LABORAL.

15. Para finalizar, pensando ahora en la reforma laboral que el gobierno de Javier Milei está impulsando, ¿Creés que va a aumentar, disminuir o no va a afectar el riesgo de violencia de género en los lugares de trabajo?

- Va a aumentar el riesgo de violencia de género laboral.
- Va a disminuir el riesgo de violencia de género laboral.
- No va a tener efecto sobre la violencia de género laboral.
- Ns/Nc.

Datos sociodemográficos solo a cuenta del análisis segmentado de los resultados. Gracias.

16. Edad:

17. Género:

- a. Mujer.
- b. Varón.
- c. Mujer trans.
- d. Varón trans.
- e. No binario.
- f. Otra identidad (especificar):

18. Lugar de trabajo:

SADOP/SUTEBA:

jardín maternal.

Nivel inicial.

Nivel primario.

Nivel secundario.

Nivel Terciario.

Nivel Universitario.

Otro (especificar):

ATE Capital

Nivel municipal.



Nivel provincial.
Nivel nacional.
Otro (especificar):

UTHGRA

Bar.
Restaurante.
Cafetería.
Hotel.
Otro (especificar):

SUTERH

Edificios.
Otro (especificar):

APL

Cámara de Senadores.
Cámara de Diputados.
Biblioteca.
Otro (especificar):

19.Cuál es tu puesto o tarea:

20.Cuál es tu situación laboral:

Estás en relación de dependencia
Sos monotributista y facturás en tu lugar de trabajo

¡Muchas Gracias por responder!



Universidad Metropolitana
para la Educación y el Trabajo
Secretaría de Investigación y Desarrollo

investigacion@umet.edu.ar
Sarmiento 2037 - CABA - Argentina

