

2021

Cartografías de Género - N°2

Percepciones sobre discriminación, acoso
y maltrato laboral en el MPF

DGPG | Dirección General de Políticas de Género



MINISTERIO PÚBLICO
FISCAL
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
REPÚBLICA ARGENTINA

— 2021 —

Cartografías de Género - N°2

Percepciones sobre discriminación, acoso
y maltrato laboral en el MPF

DGPG | Dirección General de Políticas de Género

Cartografías de Género - N°2

Percepciones sobre discriminación, acoso y maltrato laboral en el MPF

Dirección General de Políticas de Género (DGPG)

Directora: Romina Pzellinsky

Directora interina: María Luisa Piqué

Equipo de trabajo: Julia Bianchi y Patricia Parra Hurtado

Diseño: Dirección de Comunicación Institucional

Publicación: mayo de 2021

Índice

Presentación	7
1. Marco Legal	8
2. Composición de la muestra	9
3. Cultura organizacional y clima laboral en el MPF	10
3.1. Información sobre clima laboral	11
Niveles de satisfacción del personal	11
Percepciones sobre discriminación	13
Percepciones de acoso en el trabajo	14
Percepciones sobre maltrato laboral	16
Percepciones de maltrato por agrupamiento técnico.....	18
3.2. Impacto del hostigamiento laboral.....	19
3.3. Aproximaciones iniciales del acoso y maltrato laboral durante la pandemia.....	21
4. Comentarios finales	22

PRESENTACIÓN

El Ministerio Público Fiscal (MPF) avanza hacia una institucionalidad de género que responde a los estándares internacionales de respeto por los derechos humanos de las mujeres y personas LGBTI. A partir del trabajo de las áreas especializadas, viene mejorando la capacidad de respuesta y construyendo una política de persecución penal contra todas las violencias basadas en el género. No obstante, el cumplimiento de estos objetivos debe ir acompañado de acciones que tiendan a revertir las brechas entre las y los integrantes del organismo.

En 2019 la Dirección se propuso estudiar la cultura organizacional del MPF y realizar un seguimiento de las reglamentaciones y prácticas institucionales internas para adecuar el funcionamiento del organismo a los estándares nacionales e internacionales sobre igualdad de género y respeto a la diversidad sexual e identidad de género¹. Uno de los objetivos fue detectar los nudos críticos que generan disparidad entre las y los integrantes de este Ministerio en sus relaciones de trabajo.

En esta segunda entrega de *Cartografías de Género*, se presentan nuevos resultados de la “Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y desafíos profesionales en el MPF” llevada adelante en 2019.² A través de este estudio se busca generar un aporte que permita pensar lógicas más democráticas y equitativas de gestión, y contribuir al bienestar integral de los y las integrantes del MPF.

Destacamos como antecedente referencial, el trabajo realizado en 2016 por el Observatorio de Género del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires³, y agradecemos a su equipo de trabajo quienes brindaron apoyo metodológico para este relevamiento.

1. Resolución PGN N° 427/16

2. Para más detalles del proceso ver: Con más de 1600 participantes, finalizó la primera Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y Desafíos Profesionales en el MPF, Recuperado de: <https://www.fiscales.gob.ar/genero/con-mas-de-1600-participantes-finalizo-la-primera-encuesta-sobre-percepciones-del-trabajo-igualdad-y-desafios-profesionales-en-el-mpf/>; La Dirección General de Políticas de Género publicó los primeros resultados de la “Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y Desafíos Profesionales en el MPF”, Recuperado de: <https://www.fiscales.gob.ar/genero/la-direccion-general-de-politicas-de-genero-publico-los-primeros-resultados-de-la-encuesta-sobre-percepciones-del-trabajo-igualdad-y-desafios-profesionales-en-el-mpf/>

3. Kohen, Maffia y Ruiz (Comp.), 2016, El Género en la Justicia Porteña. Recuperado de: <http://www.editorial.jusbaires.gob.ar/libro/cargar/125>

1. MARCO LEGAL

En 2020 Argentina se convirtió en uno de los primeros países en ratificar y aprobar el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁴, lo que supone en adelante, un proceso de transformación y adecuación del andamiaje institucional para garantizar políticas concretas que contribuyan a la erradicación de las situaciones de acoso, discriminación y maltrato en las relaciones laborales. En la órbita internacional, también existen otros instrumentos como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW), los Principios de Yogyakarta⁵, la Convención de Belém Do Pará y el Convenio 100 de la OIT sobre discriminación en el mundo del trabajo. En la legislación interna, distintos instrumentos legales protegen a las personas de situaciones de violencia en el trabajo, tales como la Ley 26.485, la Ley 20.744 y la Ley 23.592.

No obstante, la novedad del Convenio 190 de la OIT, es que se trata del primer instrumento normativo que reconoce explícitamente una problemática naturalizada que afecta las trayectorias personales causando daños psicofísicos: “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente”.⁶

Por otra parte, y no menos importante, este instrumento reconoce que la violencia y el acoso “también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados”, e incluye una mirada de género que permite visibilizar la afectación diferenciada de estos fenómenos en las mujeres, explicitando en sus definiciones, por ejemplo, que “la «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos 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”. Así, la implementación de este convenio coloca un gran desafío en puertas y amerita una transformación profunda que haga especial énfasis, en la erradicación de todas las formas de violencia en el mundo laboral que afectan mayormente a las mujeres.

4. Para más detalles ver: Culminó el proceso de ratificación del Convenio 190 de la OIT, Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/culmino-el-proceso-de-ratificacion-del-convenio-190-de-la-oit>; La Cámara de Diputados convirtió en ley la ratificación del Convenio 190 de la OIT, Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-camara-de-diputados-convirtio-en-ley-la-ratificacion-del-convenio-190-de-la-oit>

5. Los Principios de Yogyakarta son una serie de principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Ratifican estándares legales internacionales vinculantes que los Estados deben cumplir. Prometen un futuro diferente, donde todas las personas, habiendo nacido libres e iguales en dignidad y derechos, podrán ejercer ese precioso derecho adquirido al momento de nacer. Ver en: <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>

6. OIT, 2019, Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_ILO_CODE:C190

2. COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA

La muestra de la “Encuesta sobre Percepciones del Trabajo, Igualdad y desafíos profesionales en el MPF”, está compuesta por 1574 personas encuestadas, que representan el 30,45% del total del personal del MPF que para 2019 era de 5169 integrantes. El 59,9% de las encuestadas son mujeres, 40% varones y 0,13% no binarias. En virtud de la poca representatividad estadística de las personas no binarias en la muestra, sus respuestas no salen representadas gráficamente en términos netos, pero fueron tomadas en cuenta en el análisis cuantitativo y cualitativo.

En relación a los diferentes agrupamientos, la representación se distribuye en las siguientes proporciones: 4% de servicios auxiliares (50% varones, 49,9% mujeres); 60% técnico administrativo (59,9% mujeres, 40% varones); 25% Técnico jurídico (60% mujeres, 40% varones) y 4% magistratura (52% varones, 48% mujeres). Dos personas no binarias que se distribuyen en Técnico administrativo y Servicios auxiliares 0,13%.

3. CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN EL MPF

Las instituciones estatales son organismos o establecimientos que tienen objetivos de carácter público. Es así que cuentan con marcos normativos que organizan sus facultades, propósitos y limitaciones. Al mismo tiempo existen reglamentaciones que ordenan los procesos de trabajo que le son propios. Por ejemplo, el MPF es un organismo que cuenta con su propio régimen disciplinario, de licencias, así como también un marco normativo –Ley Orgánica MPF– que lo constituyen. Las instituciones tienen también reglas que le son propias, que pueden ser tácitas pero que configuran las rutinas, los modos de gestionar, las trayectorias, expectativas y que con el paso del tiempo se van sedimentando. Esto es lo que se conoce como “cultura organizacional”.

El sistema de administración de justicia está atravesado –como el orden social en su conjunto– por el sistema de género, y su cultura organizacional presenta ciertos rasgos que podrían hacerlo menos permeable a los cambios. Las dinámicas de trabajo aislado, la estructura escalafonaria, y jerárquica, otorgan un alto nivel de autonomía y un poder de decisión importante a la jefatura de los distintos equipos de trabajo. Sin embargo, estamos ante un organismo –en tanto toma relevancia con la reforma constitucional de 1994– que logró el diferencial de avanzar en una institucionalidad de género.

Por su parte, el clima laboral es una expresión de la cultura organizacional, y depende del contexto organizativo. Se constituye a partir de las conductas de las personas que conforman la comunidad laboral, e intenta dimensionar sus percepciones⁷, expectativas y experiencias en el ámbito de trabajo.

Organismos como la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), enfatizan que la creación de un clima laboral adecuado, que resulte cómodo y digno para trabajadoras/es, es indispensable para enfrentar el desafío que representa ajustar la gestión interna a parámetros de igualdad. Asimismo, los estudios sobre trayectorias laborales en el mercado laboral muestran que muchas mujeres se sienten objeto de juicios evaluativos por parte de sus supervisores en relación con su apariencia física o su papel de madre, más que por sus capacidades o su desempeño en el trabajo⁸. Por tanto, conocer los nudos críticos de la cultura organizacional que generan desigualdad y discriminación permitirá desarrollar líneas de acción para transformarla. Sin dejar de lado que el bienestar y la igualdad de oportunidades para las/los operadoras, redundará en mayores niveles de compromiso con el servicio de justicia y ello impactará positivamente en la respuesta hacia la ciudadanía.

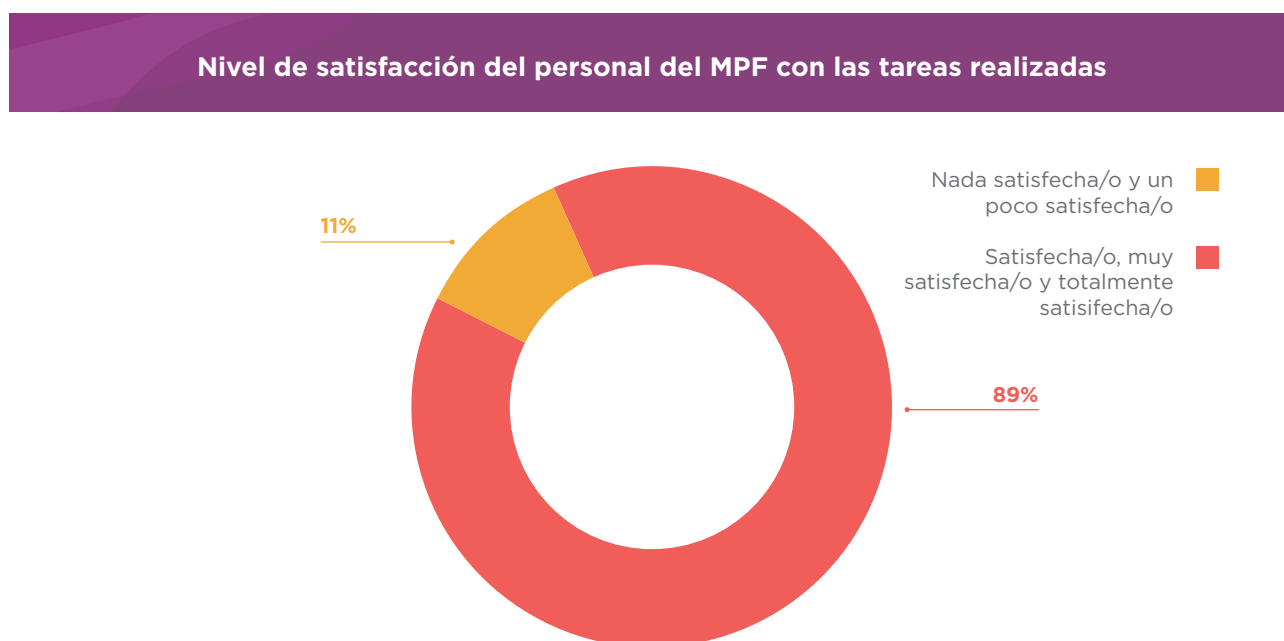
7. La percepción “es de por sí un acto intencional, pero ya no de la consciencia, sino del cuerpo que está en constante interacción con este mundo que lo rodea (...) Percibir es estar activamente en el mundo y en los hechos que ocurren en él, siendo uno mismo también un hecho de este mundo, actuando y produciendo cambios en uno mismo y en nuestro alrededor (...) Percibir es la forma mediante la cual estamos en el mundo y tomamos significado de los fenómenos a nuestro alrededor (...)” Carrillo P. R., 2015, La percepción como fundamento de la identidad personal. (Reflexiones desde la fenomenología). Pp. 245-247. Recuperado de: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/66229/1/RCP_TESIS.pdf

8. CEPAL, 2009, Privilegiadas y Discriminadas, las trabajadoras del sector financiero. P. 52. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/27844/S0800867_es.pdf

3.1. Información sobre clima laboral

En los siguientes apartados se muestran las percepciones de las y los participantes sobre el clima laboral, que fuera relevado a través de los niveles de satisfacción con: las tareas realizadas, el reconocimiento de esas tareas, y los criterios para la promoción laboral. Luego se presentan las percepciones sobre discriminación, acoso, maltrato laboral, y su impacto en las y los operadores.

Niveles de satisfacción del personal



El 89% de las y los operadores encuestados señala encontrarse entre satisfechas/os y totalmente satisfechas/os *con las tareas realizadas*. Los niveles de insatisfacción, en esta dimensión, alcanzan sólo el 11% de las y los encuestados. Mientras que, en el *reconocimiento por las tareas realizadas*, el 25% del total de integrantes se encuentra satisfecho y en los *criterios para la promoción laboral* los niveles de insatisfacción representan el 46%.

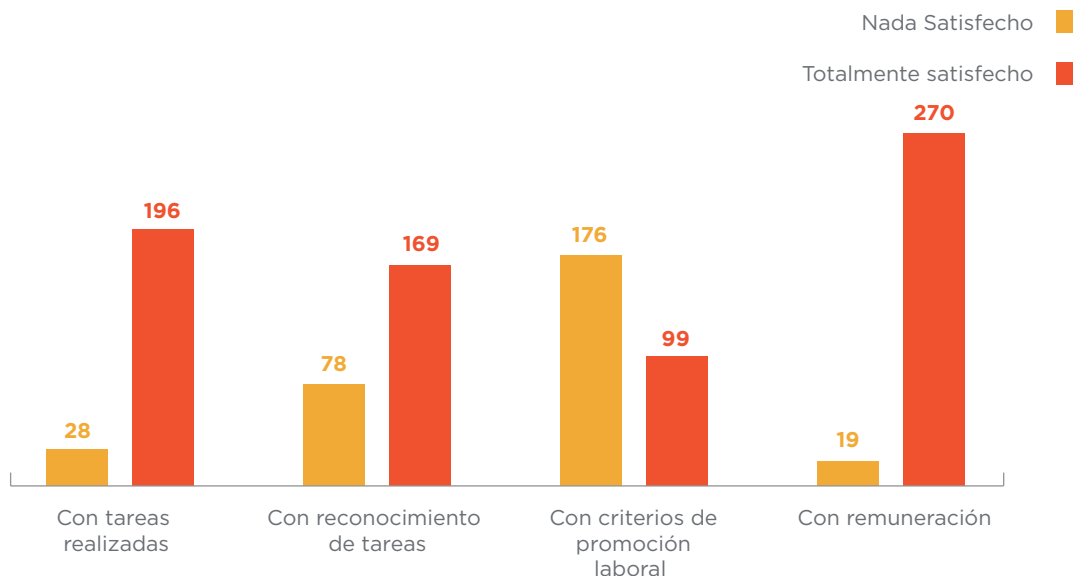
Al momento de indagar según el agrupamiento técnico de las y los encuestados, es posible detectar algunas variaciones. Entre los servicios auxiliares se ubica el mayor porcentaje de satisfacción *con las tareas realizadas* en un 46%. En segundo lugar, el técnico jurídico con 34% y, por último, quienes se muestran menos satisfechos componen el técnico administrativo 26%. Vale destacar, que los niveles de insatisfacción con las tareas realizadas, alcanza en promedio, en todos los agrupamientos entre el 4 y 7%.

En relación *al reconocimiento de las tareas* vemos aspectos distintivos. Entre los mayores niveles

de satisfacción con el reconocimiento de las tareas encontramos a quienes componen los servicios auxiliares (38%), luego el técnico jurídico (29%) y por último el técnico administrativo (29%). Quienes integran este último agrupamiento, también muestran los mayores niveles de insatisfacción con el reconocimiento, representando el 16%. En los *criterios para la promoción laboral* se concentran los mayores niveles de insatisfacción. En primer lugar, quienes se muestran menos satisfechos conforman el técnico jurídico (33%), seguido por servicios auxiliares (26%), técnico jurídico (19%) y magistradas/os (13%).

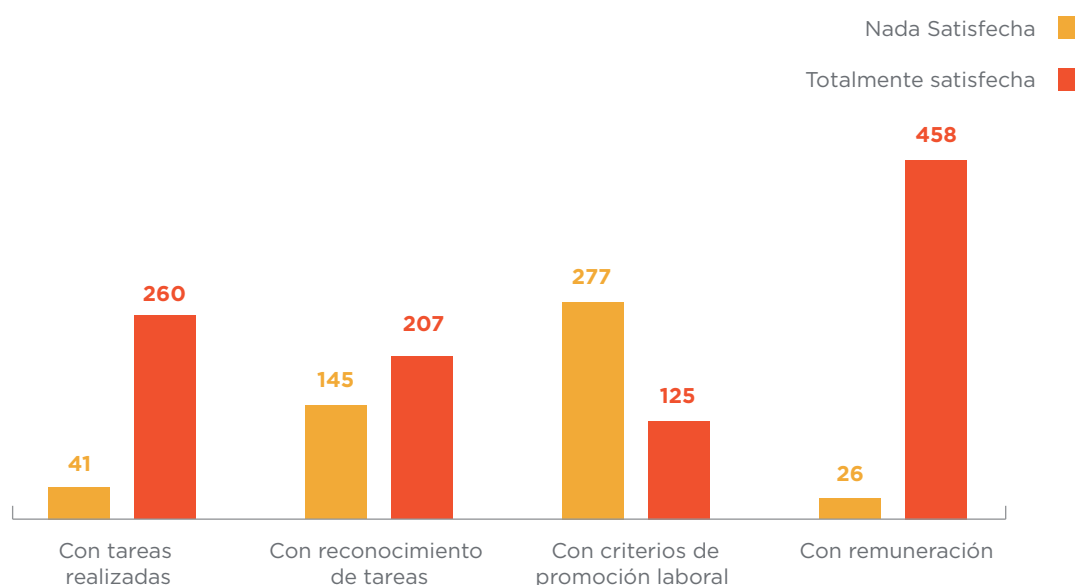
Si desagregamos el *análisis por género*, se detectan también diferencias. En relación a los *criterios de promoción laboral y reconocimiento de tareas*, los varones están más satisfechos que las mujeres, y menos insatisfechos en ambas dimensiones. Los varones muy satisfechos con los *criterios de promoción laboral* representan el 16%, mientras que las mujeres se ubican por debajo en 13%. Entre quienes señalan los mayores niveles de insatisfacción, las mujeres representan el 29% y los varones un punto por debajo. Esta tendencia se replica en el *reconocimiento de las tareas*. Mientras los varones muy satisfechos representan el 27%, las mujeres el 22%. En lo que refiere a los mayores niveles de insatisfacción, las mujeres se ubican en el 15%, y sus pares en el 12%⁹.

Nivel de satisfacción varones



9. Este resultado confirma el análisis del estudio “El impacto del género en el proceso de selección de fiscales”, que concluyó que del total de fiscales designadas/os por concurso entre 2000 y 2016 (187 nombramientos), el 27% son mujeres (51) y el 73% (136) son varones, observándose una importante brecha entre varones y mujeres que ocupan las magistraturas. Ver estudio completo aquí: <https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2018/09/EI-impacto-del-g%C3%A9nero-en-el-proceso-de-selecci%C3%B3n-de-fiscales-1.pdf>

Nivel de satisfacción mujeres



En los siguientes apartados se presentan los resultados sobre percepciones de hostigamiento laboral. Las personas encuestadas fueron preguntadas por situaciones de maltrato, acoso, y discriminación en su trayectoria en el MPF, tanto padecidas directamente como percibidas en el espacio de trabajo. Es importante aclarar que las opciones no eran excluyentes, por tanto, los datos se muestran por cantidad de respuestas. No obstante, se presentan en términos porcentuales la representatividad por género de las personas encuestadas.

Percepciones sobre discriminación

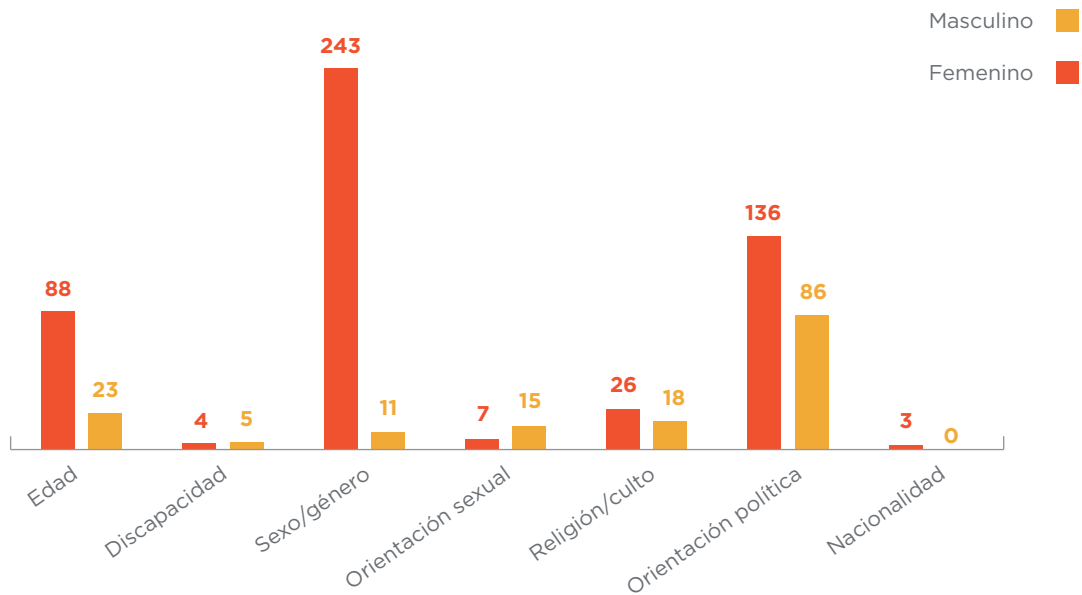
Les consultamos a las y los encuestados, si a lo largo de su desempeño en el MPF: “¿Alguna vez has sido objeto y/o has percibido en tu entorno laboral alguna/s de las siguientes situaciones?” Las respuestas se dirigieron en las categorías que se muestran en los gráficos a continuación.

Sobre este aspecto se obtuvieron 665 respuestas de 1574 personas encuestadas.

El mayor motivo de discriminación señalado es la condición de género, luego la orientación política¹⁰. También se destacan 22 respuestas sobre discriminación en la orientación sexual. Esto nos habla de una tendencia en la que las mujeres y las personas LGTBI son quienes perciben y/o padecen la mayor discriminación en los espacios de trabajo.

10. Estos resultados muestran coincidencias con el estudio del Observatorio de Género en la Justicia de la CABA publicado en 2016, que reveló que los mayores niveles de discriminación entre las y los integrantes de la justicia de esa jurisdicción se centran en la orientación política y la condición de género (de manera invertida en el MPFN).

Percepciones de discriminación por género



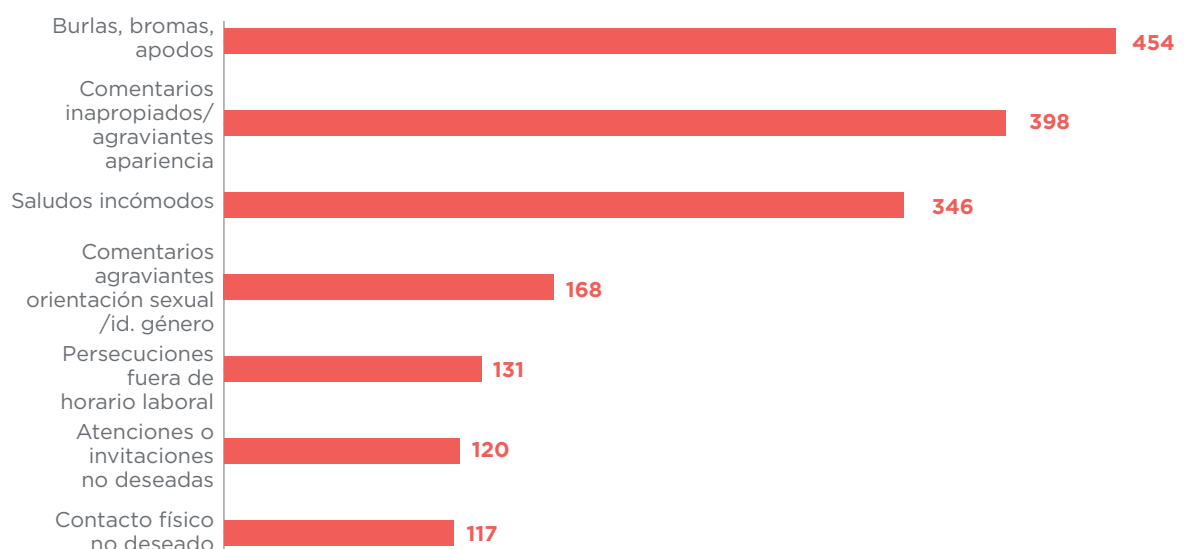
Percepciones de acoso en el trabajo

Se consultó si: “A lo largo de tu desempeño en el MPF ¿Alguna vez has sido objeto y/o has percibido en tu entorno laboral alguna/s de las siguientes situaciones?”. Las respuestas se dirigieron en las categorías que se muestran en los gráficos a continuación.

En torno a esta temática, se obtuvieron 1734 respuestas de 1574 personas encuestadas.

454 son las respuestas sobre percepciones de *burlas, bromas y apodos*. En segundo lugar, aparecen los *comentarios inapropiados/agrariantes sobre la apariencia* donde hubo 398 respuestas. En tercer lugar, aparecen los *saludos incómodos* con 346 respuestas.

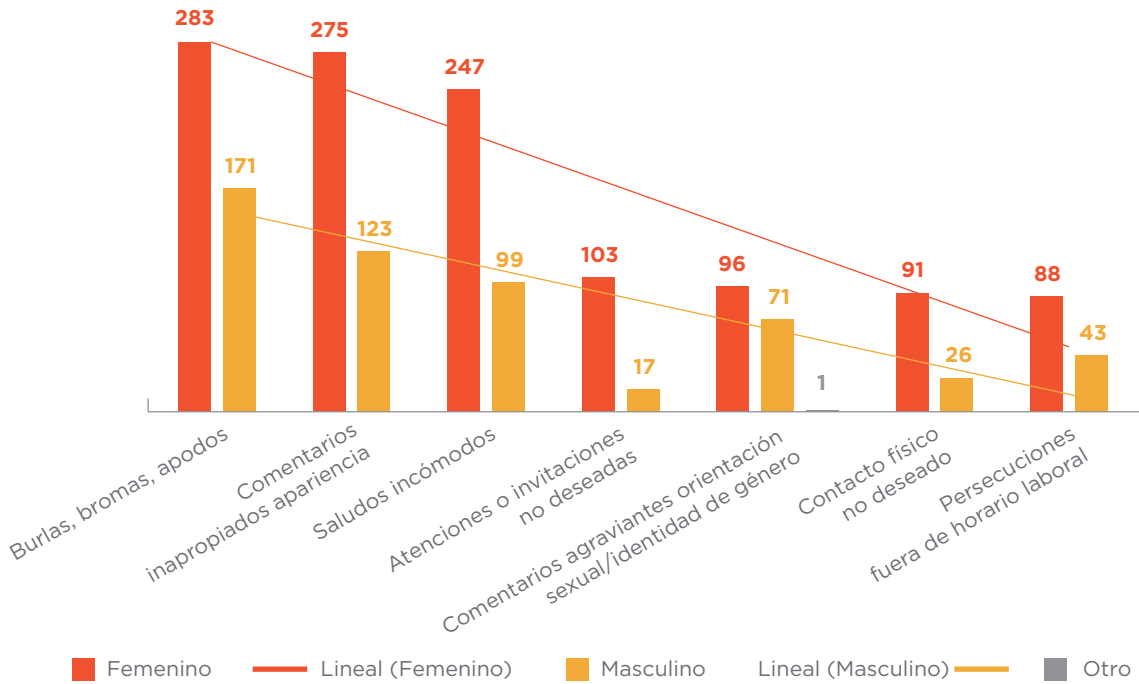
Percepciones de acoso laboral en el MPF



Si a este análisis le incorporamos la variable de género, daremos cuenta de las diferencias. El 62% de las personas que fueron objeto o percibieron *Burlas, bromas y apodos son mujeres*. Del mismo modo ocurre con *comentarios inapropiados y agraviantes acerca de la apariencia* donde aumenta la brecha (69% son mujeres, frente a un 31% de varones). Esta tendencia se profundiza aún más cuando se trata de saludos incómodos, donde las respuestas de mujeres representan el 71%. Es importante destacar que más de 100 respuestas de mujeres señalan haber recibido atenciones o invitaciones no deseadas, frente a 17 respuestas de varones. Por último, pero no menos importante, 91 trabajadoras manifestaron situaciones de contacto físico no deseado, lo que podría indicar posibles situaciones de acoso sexual¹¹.

11. "El acoso sexual es una forma de abuso que incluye el hostigamiento reiterado y continuado de una persona con fines, métodos o motivaciones de naturaleza sexual, ejercido desde una posición de poder, físico, mental o jerárquico, generalmente en un contexto laboral, docente, doméstico o de cualquier otra índole que implique subordinación del acosado o acosada". González Rivera, 2005, Citado por González V., 2019, El acoso sexual en la administración pública como una manifestación de violencia laboral, P. 641, Recuperado de: <https://revistas.unlp.edu.ar/RevistaAnalesJursoc/article/download/6935/8234/>

Percepciones de acoso laboral según género

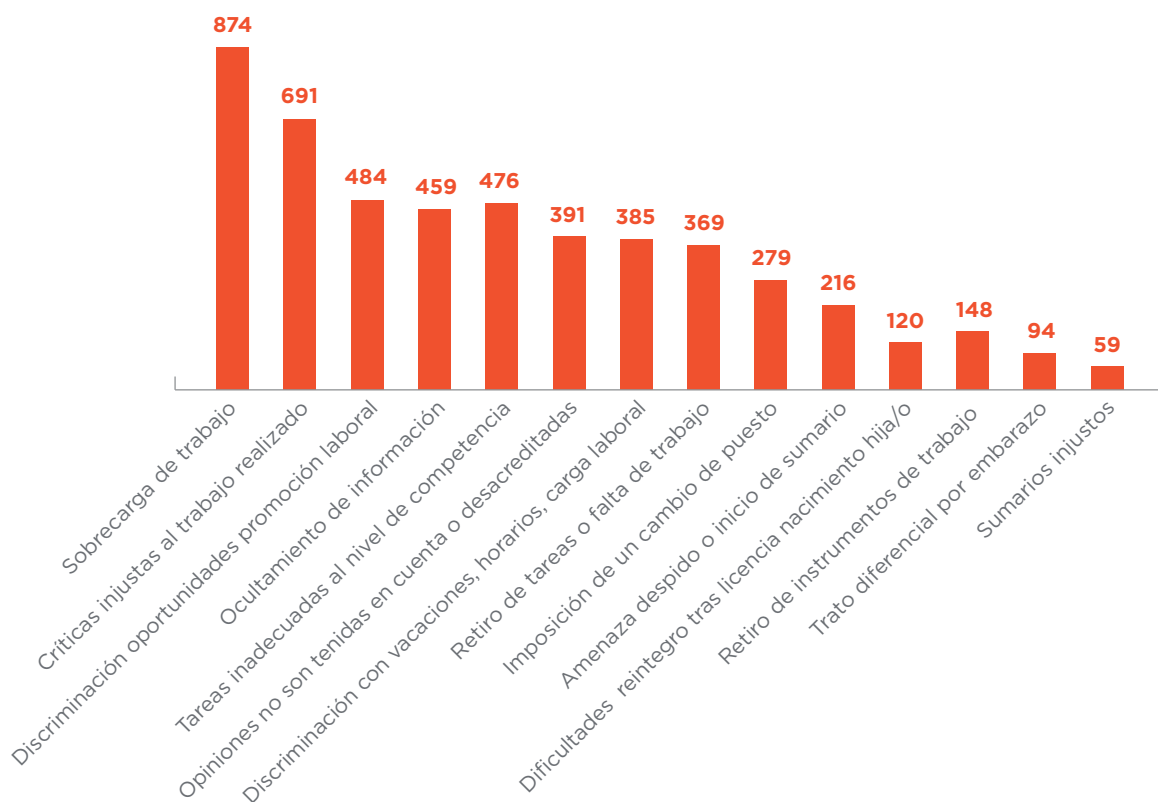


Percepciones sobre maltrato laboral

Se preguntó también si: “Trabajando en el MPF ¿Alguna vez fuiste objeto y/o percibiste en tu entorno laboral alguna/s de las siguientes situaciones?”. Las respuestas se dirigieron en las categorías que se muestran en los gráficos a continuación.

En relación a este aspecto se obtuvieron 5045 respuestas de 1574 personas encuestadas.

Percepciones de maltrato laboral en el MPF



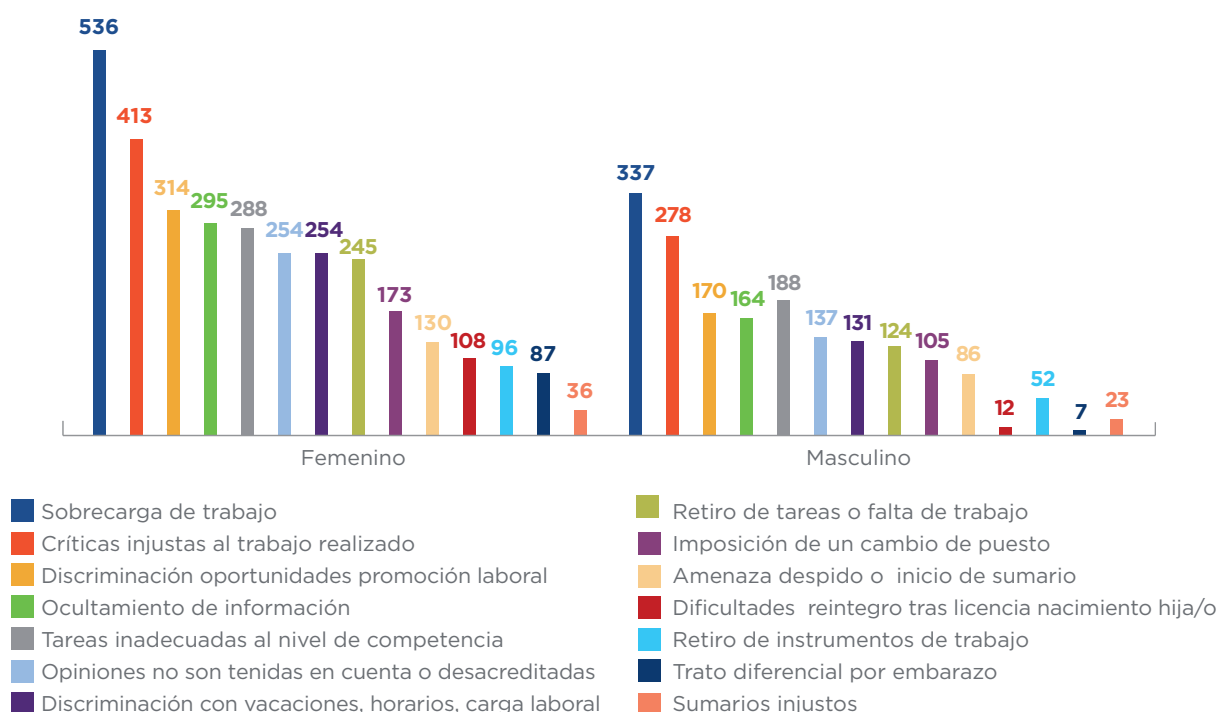
La principal respuesta fue la *sobrecarga de trabajo*¹² (874 respuestas) y, en segundo lugar, con 691 se ubican las *críticas injustas al trabajo*, tanto para mujeres como para varones. La cantidad de respuestas varía a partir de aquí según el género. *Para las mujeres*, la tercera modalidad de maltrato es la *discriminación en las oportunidades de promoción laboral* con 314 respuestas, contra 170 de sus pares varones. Luego, para las mujeres se ubica el *ocultamiento de información* (295), *tareas inadecuadas al nivel de competencia* (288), *discriminación respecto a vacaciones/horarios* y *desacreditar opiniones* (ambas con 254). Las mujeres también destacaron la *falta o retiro de tareas* (245) como otra forma de maltrato laboral.

Por su parte, los *varones* señalan a las *tareas inadecuadas al nivel de competencia* (188) por encima de la *discriminación en las oportunidades de promoción laboral* (170), luego se ubica el *ocultamiento de información* (164), *discriminación respecto a vacaciones/horarios* (131), y *desacreditar opiniones* (137).

12. A efectos de este estudio se entiende por sobrecarga de trabajo, la decisión intencional de designar funciones adicionales a las/los trabajadores de forma excesiva, desproporcionada y constante, rebasando las capacidades reales de resolución.

Por último, algunas categorías merecen un análisis específico: el *trato diferencial/maltrato por transitar un embarazo*, y las *dificultades para reintegrarse al trabajo tras una licencia por nacimiento*. En ambos casos, es lógico que la mayor cantidad de respuestas recaiga sobre las mujeres. Sin embargo, interesa destacar la brecha en la percepción de esta modalidad en los espacios de trabajo para ambos géneros. Mientras 87 mujeres señalaron haber padecido o percibido esta situación, la percepción de los varones en este caso es bastante inferior (7). Lo mismo ocurre con las dificultades para reintegrarse, mientras las mujeres que indicaron esta situación alcanzan 108, los varones son 12.

Percepciones del maltrato laboral por género

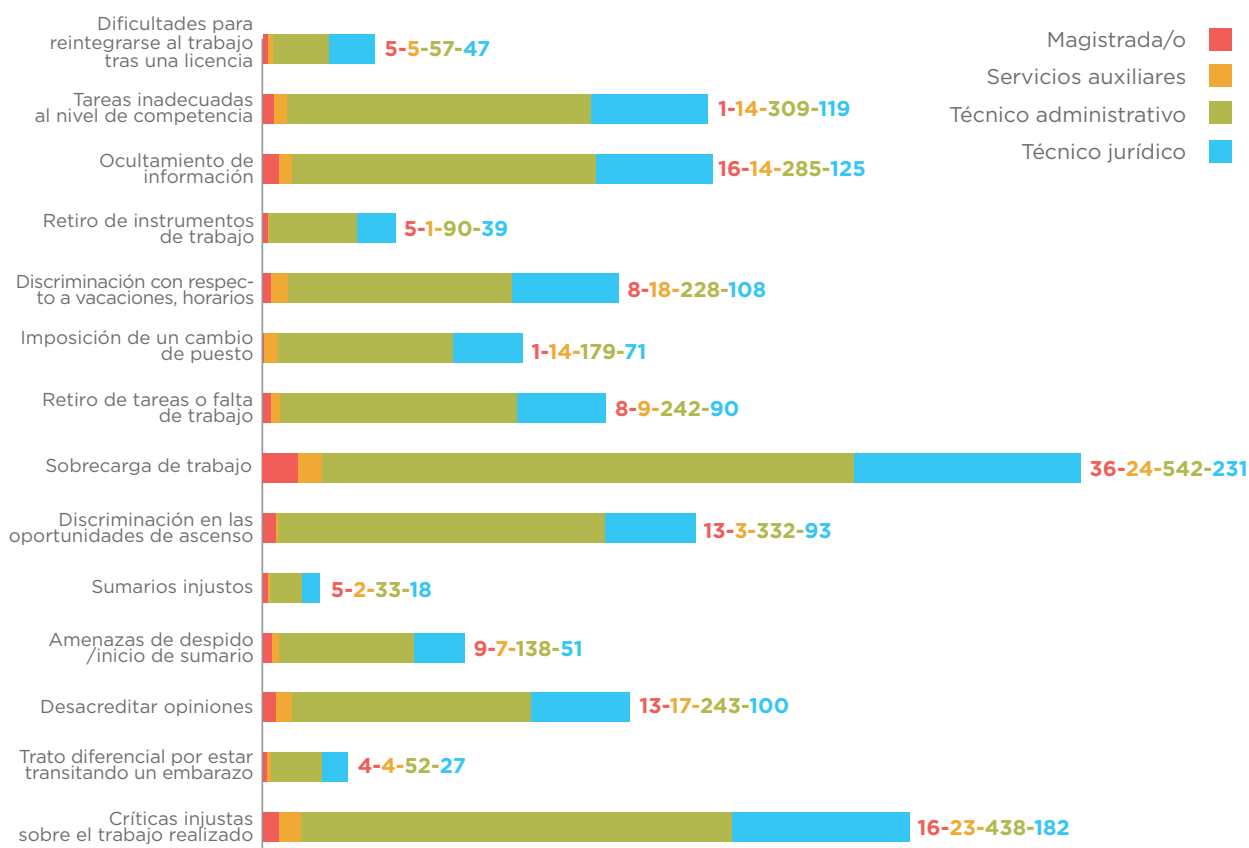


Percepciones de maltrato por agrupamiento técnico

Al momento de explorar las situaciones de maltrato por agrupamiento técnico se detecta la prevalencia de la *sobrecarga de trabajo* como forma de maltrato tanto en magistradas/os, empleadas/os y funcionarias/os. El 65% de las personas que señalaron a la *sobrecarga de trabajo* como forma de maltrato corresponden al técnico administrativo (con 542 respuestas). Además, en todos los agrupamientos aparecen las críticas *injustas al trabajo realizado*, y en esta dimensión existe también una sobre representación de empleadas/os que alcanzan el 67%. Se observa también que el técnico administrativo señaló 309 respuestas que corresponden a las *tareas inadecuadas al nivel de competencia*, con lo que se pueden inferir dos hipótesis: trabajadores sobrecalificados para el cargo que ocupan, y personas con cargos altos con tareas inadecuadas.

Corresponde señalar sobre todo la situación del agrupamiento técnico administrativo, que padece mayormente ciertas situaciones como *ocultamiento de información* (64%) y *discriminaciones en las oportunidades de promoción laboral* (74%). El resto de escalafones, incluso magistradas y magistrados acompañan la tendencia en todas las categorías.

Percepciones de maltrato según agrupamiento técnico



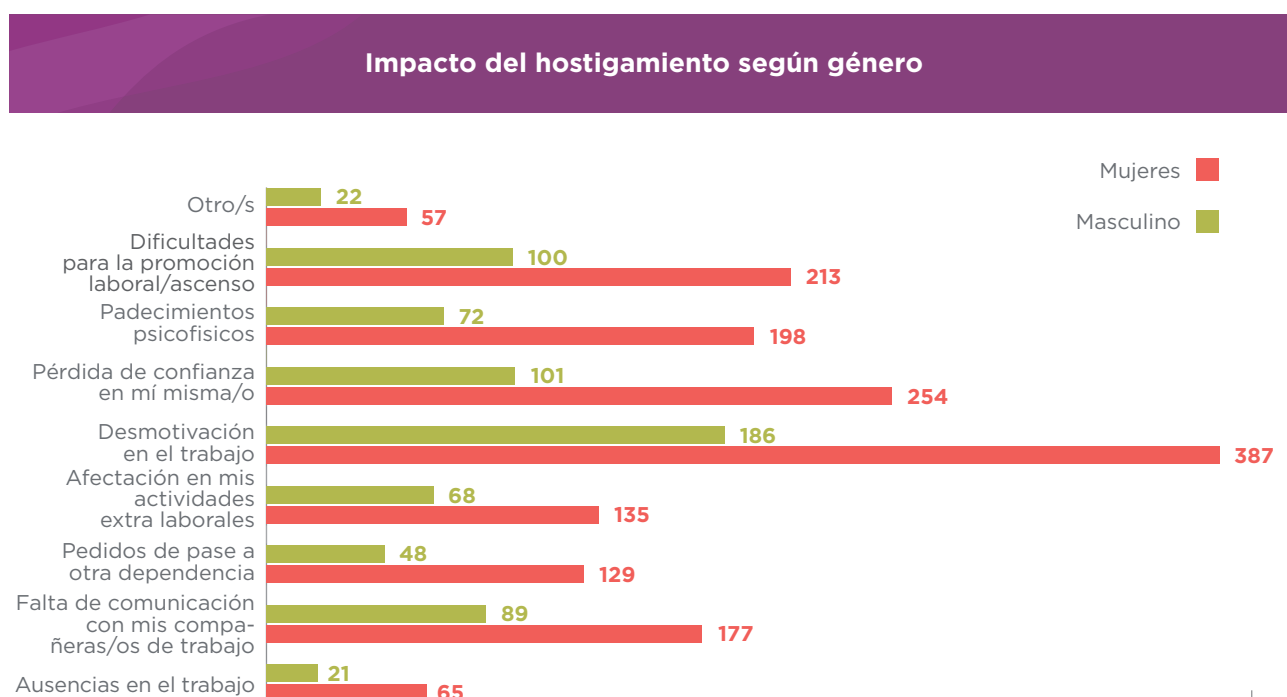
3.2. Impacto del hostigamiento laboral

De modo complementario a la detección de situaciones de discriminación, acoso y maltrato en el trabajo, indagamos de qué modo impactan estas situaciones en el personal, tanto dentro del trabajo, como en otros ámbitos de la vida.

En total obtuvimos 2324 respuestas. Reiteramos que se trató de una pregunta de opción múltiple, es decir que podía seleccionarse más de una opción. En primer lugar y con mayor cantidad de respuestas aparece la *desmotivación en el trabajo* (573, 36% del total), luego la *pérdida de confianza en sí*

misma/o (354), *dificultades para la promoción laboral* (313), *padecimientos psicofísicos* (271), *falta de comunicación con compañeras/os* (267) y *afectación en actividades extralaborales* (203). En un segundo segmento de respuestas aparecen los *pedidos de pase a otra dependencia* (177) y *ausencias en el trabajo* (86).

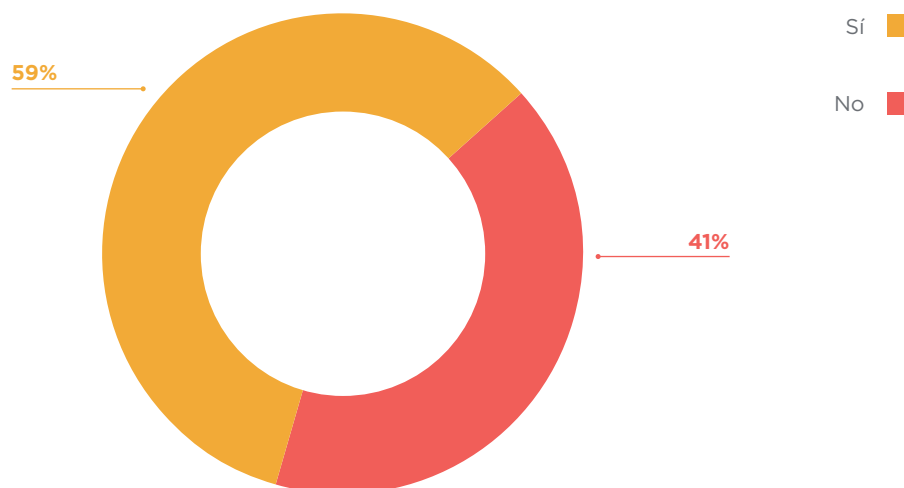
Además, se observa que si bien son las mujeres quienes componen la mayor cantidad de respuestas a estas situaciones, existe una tendencia similar entre los varones. Por lo que es posible concluir que si bien las mujeres y las personas LGTBI principalmente son a quienes se les dirige el maltrato, los varones también se encuentran afectados¹³.



Por último, consultamos a las y los participantes si conocían los mecanismos de denuncia para las situaciones de acoso, maltrato y discriminación. Más del 40% de los encuestadas/os los desconoce.

13. Estos resultados van en consonancia con las consecuencias del hostigamiento laboral en las/los trabajadoras/es, caracterizadas por la OIT: "() estrés, depresión, culpabilidad, fobias perturbaciones del sueño y problemas musculoesqueléticos, sin olvidar el aislamiento social o incluso problemas familiares y financieros que pueden originarse por las inasistencias al trabajo o por un despido ()" Renault A. (2013, 2), Acoso psicológico, nuevo mal vinculado a la organización del trabajo, En: Educación Obrera, OIT, 2003/4, N° 133. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf

¿Conoce los mecanismos de denuncia?



3.3. Aproximaciones iniciales del acoso y maltrato laboral durante la pandemia

La oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, advirtió sobre las posibles consecuencias del ASPO en nuevas modalidades de acoso y maltrato laboral como el chantaje emocional y la sobre exigencia. Así como también la falta de directivas claras o ausencia de ellas. Además, señaló que durante el 2020 las consultas y denuncias por violencia laboral aumentaron un 19% respecto al 2019. En este sentido, informó que el 75% de las denuncias se vinculan con casos de violencia psicológica durante 2020. Así como también casos relativos a despidos o amenazas, y presión a las y los trabajadores no esenciales para que rompan el aislamiento¹⁴.

14. "Durante la pandemia crecen las denuncias de violencia laboral", *Ámbito Financiero* 29/11/2020. Recuperado de: <https://www.ambito.com/opiniones/pandemia/durante-la-crecen-las-denuncias-violencia-laboral-n5151394>. Dentro de los desafíos institucionales que impone el teletrabajo a raíz de la pandemia, el MPF podría iniciar una verificación de estas hipótesis para el interior del organismo, en aras de garantizar el bienestar de las y los operadores.

4. COMENTARIOS FINALES

Los resultados analizados confirman que existe un elevado nivel de pertenencia institucional al organismo por parte de sus operadoras/es, visto el grado de satisfacción con las tareas que realizan. Sin embargo, se observa un desfasaje con el reconocimiento de las tareas, lo que puede impactar en el desarrollo profesional, y en la *desmotivación en el trabajo* como se observa en las modalidades de impacto del hostigamiento laboral. También se detecta una brecha importante en los grados de satisfacción respecto de los criterios de promoción laboral, estando el agrupamiento técnico administrativo con bajos niveles de satisfacción en relación con las y los magistrados.

Al incorporar el análisis de género, en todas las dimensiones de análisis del clima laboral (tareas realizadas, reconocimiento de las tareas y criterios para la promoción laboral), se observa que los índices de satisfacción entre varones y mujeres son similares. Sin embargo, los varones se muestran más conformes que las mujeres.

Las brechas de género en los niveles de percepción entre varones y mujeres del acoso y del maltrato podrían sugerir que, ante ciertas situaciones tales como la discriminación luego de la reincorporación al trabajo después de una licencia por nacimiento de hijo/a, los varones no las perciben como ofensivas. Es decir, podrían naturalizar ciertas situaciones que para las mujeres sí. No obstante, se observa que los varones sí perciben y vivencian otras situaciones de acoso y maltrato laboral. Las respuestas en torno a las formas de manifestación del maltrato laboral así lo muestran: la *sobrecarga de trabajo* y las *críticas injustas al trabajo*, fueron las categorías más señaladas tanto por mujeres como por varones. La diferencia más patente entre varones y mujeres, se observa en la *discriminación en las oportunidades de promoción laboral*, donde las mujeres superan al doble de varones al señalar haber sido objeto de esta situación.

En este sentido, desde la DGPG consideramos conveniente trabajar en líneas de acción para sensibilizar, prevenir y erradicar la violencia de los espacios de trabajo, a fin de crear condiciones que garanticen un trato igualitario y no discriminatorio entre las y los operadores del MPF. Consideramos también que generar ámbitos laborales sin violencia ni maltrato, mejorará la capacidad de trabajo y la calidad institucional.

Por último, aprovechamos la oportunidad para señalar la importancia de que las y los operadores continúen con la formación en temáticas de género, tanto para la intervención en las respuestas penales, como para incorporar la equidad de género como principio de la cultura organizacional del MPF. Así como todas las líneas de trabajo que tiendan a la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género.



MINISTERIO PÚBLICO
FISCAL

PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
REPÚBLICA ARGENTINA

MINISTERIO PÚBLICO
FISCAL

PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
REPÚBLICA ARGENTINA

MINISTERIO PÚBLICO FISCAL | PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
Av. de Mayo 760 (C1084AAP) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina
(54-11) 4338-4300
www.mpf.gob.ar | www.fiscales.gob.ar