

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# EL ROL DEL SINDICATO EN LA PREVENCIÓN Y ACOMPañAMIENTO FRENTE A LA VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

El caso de las trabajadoras integrantes de la ESDU UPACP

**Lucía Elena Cavalo - Ana Safranoff - Antonella Tiravassi**

Noviembre 2022



A la luz del Convenio 190 sobre violencia y acoso de la OIT, el estudio se focaliza en las experiencias de violencia y acoso laboral vividas por trabajadoras de casas particulares sindicalizadas.



Este estudio adoptó una estrategia metodológica cuantitativa que consistió en la realización de una encuesta auto-administrada a una muestra de trabajadoras de casas particulares afiliadas a la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (U.P.A.C.P.).



También indaga el conocimiento que éstas poseen respecto a los espacios y canales de atención existentes para la asistencia, contención, asesoramiento y denuncia de este tipo de situaciones indebidas.



Escuela del Servicio Doméstico  
UPACP

**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# EL ROL DEL SINDICATO EN LA PREVENCIÓN Y ACOMPañAMIENTO FRENTE A LA VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL



Escuela del Servicio Doméstico  
UPACP

**FRIEDRICH  
EBERT**  
**STIFTUNG**

# Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	3
<b>2. LA ESPECIFICIDAD QUE REVISTE EL SECTOR</b>	5
<b>3. CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS</b>	7
3.1. Características de las mujeres encuestadas.....	8
<b>4. PRINCIPALES HALLAZGOS</b>	12
4.1. Situaciones de violencia y acoso laboral reportadas por las TCP encuestadas.....	12
4.2. El rol de la ESDU frente a la violencia y el acoso laboral desde la mirada de las TCP encuestadas .....	14
4.3. Búsqueda de asesoramiento, asistencia y/o contención .....	16
<b>5. REFLEXIONES FINALES</b>	18
REFERENCIAS	20

## AGRADECIMIENTOS

Agradecer es siempre una parte ineludible de toda investigación, porque implica reconocer que ésta sólo es posible gracias a la predisposición y la participación activa de una multiplicidad de personas, y también porque lleva a reflexionar y repasar los distintos procesos por los cuales atraviesa un estudio que son muchos y a veces muy complejos.

En primer lugar agradecemos a la Fundación Friedrich Ebert por su compromiso ineludible impulsando conversaciones y generando insumos con el horizonte de ver garantizado un mundo del trabajo decente para todas/os las/os trabajadoras/es. Y, en especial, a su oficina en Argentina y a Mónica Sladogna por haber motivado la realización de este estudio, contribuyendo a profundizar en el conocimiento local sobre violencia y acoso laboral en una de las actividades más expuestas a estas situaciones conforme a la Recomendación 206 que acompaña al propio Convenio 190 de la OIT.

A la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico (ESDU) de la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), especialmente a Marta Roncoroni, por haber acompañado este estudio desde su inicio y por las horas dedicadas a hacerlo posible, ocupándose siempre con insistencia de “hacer escuela”.

A todas y todos las y los coordinadores y docentes de las distintas sedes de la ESDU por el apoyo brindado para difundir la encuesta y compartir tiempo de sus clases para presentar el estudio.

Por supuesto, a cada una de las compañeras que compartió sus experiencias y apreciaciones en la encuesta, sin ellas, su predisposición y participación este relevamiento no hubiera sido posible.

Antonella Tiravassi  
Ana Safranoff  
Lucía Cavallo

# 1

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituye una problemática gravemente extendida y presente en las actividades más diversas, aún cuando existe un consenso relativo a que resulta incompatible con el trabajo decente y con la plena garantía de los derechos humanos de las personas trabajadoras (Chappell y Di Martino, 1998; OIT, 1998).

La adopción del Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso (C.190) en el año 2019 por parte de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) es sin lugar a dudas un hito en la materia. El mismo representa el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, y que da cuenta de la especificidad que la violencia reviste cuando se encuentra motivada por el género. Nuestro país ha ratificado el Convenio 190 en el año 2020 (Ley 27.580), y el mismo ya se encuentra vigente, lo que supone haber asumido el compromiso activo de llevar adelante las medidas necesarias que permitan poner fin a la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Por su parte, el C.190 entiende a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como “el 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”(Art. 1). A su vez, asume que la violencia y el acoso pueden manifestarse no solo durante la relación laboral sino también al momento de la entrevista laboral (antes de constituir la relación) o bien al término de la misma. De forma innovadora, además de alcanzar a las/os trabajadoras/as con una relación laboral constituida, el Convenio también protege a otras personas en el mundo del trabajo, como pasantes, aprendices y voluntarias/os. En cuanto a los ámbitos en los cuales pueden acontecer estas situaciones, el artículo 3 del mencionado Convenio precisa que éstas pueden ocurrir “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”; lo que incluye no solo al lugar físico de trabajo sino también eventos, viajes, formaciones u otros contextos vinculados al mundo laboral. Y es este sentido que, en su artículo 3 inciso d contempla los distintos canales de comunicación a través de los cuales pueden manifestarse las distintas violencias por tanto también distingue aquellas “comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación”.

Lo cierto es que no todas las relaciones laborales son iguales como tampoco lo son las arenas donde estas relaciones se insertan. Existen entornos y dinámicas laborales más expuestas que otras a la violencia y el acoso. De hecho, la Recomendación N. 206 que acompaña al C.190, en su artículo 9 incluye al trabajo doméstico entre aquellas ocupaciones más expuestas a padecer este tipo situaciones.

En consonancia, desde hace décadas, una gran diversidad de actores se han preocupado por impulsar iniciativas para atender la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como, por ejemplo, las universidades que han sido pioneras en el diseño e implementación de protocolos (OIT y ELA, 2021). Asimismo, y específicamente en el sector de casas particulares, el gobierno argentino viene impulsando políticas que buscan mejorar las condiciones laborales y, con ello, prevenir y reducir las situaciones de violencia y acoso laboral en este sector (OIT y ELA, 2021).

Entre ellas se destacan: la sanción en 2013 de Ley N°26.844 de Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares; la ratificación del Convenio N°189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos en 2014 (y de su Recomendación N°201); y de forma más reciente el lanzamiento del Programa Registradas focalizado en incentivar la formalización y permanencia de las empleadas en el sector y promover su bancarización; entre otras.

Por su parte, la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (U.P.A.C.P.), el sindicato con mayor poder de representación<sup>1</sup> del conjunto de las trabajadoras del sector (Tizziani, 2011), ha impulsado y acompañado diversas actividades directamente vinculadas a brindar información y sensibilizar sobre la violencia y el acoso laboral, por ejemplo en el marco de la Red Nacional Intersindical Contra La Violencia Laboral. En la actualidad, UPACP es el sindicato más grande y consolidado, que ostenta personería gremial a nivel nacional desde 1960 y cuenta con delegaciones en 11 jurisdicciones: CABA, Buenos Aires, Córdoba, Mendoza, Neuquén, Santa Cruz, Entre Ríos, San Juan, Tucumán, Santa Fe y Formosa. UPACP ha sido un actor clave para establecer alianzas con gobiernos, con la OIT, con ONGs y organismos internacionales, colaborando con políticas y campañas destinadas al sector (Notarstefano, 2022). Desde este sindicato se han elaborado distintos contenidos sobre la temática, como guías prácticas en formato audiovisual *online* y descargables, destinadas a las trabajadoras del sector, y se dictan talleres y charlas sobre la normativa y reglamentación vigentes. A su vez, este sindicato brinda asesoramiento y patrocinio jurídico gratuito y cuenta con espacios gestionados por profesionales de la psicología destinados a abordar situaciones de violencia que pudieran sufrir las afiliadas, entre los que se destacan el Centro de la Mujer UPACP y el ciclo “Hablemos” en alianza con la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires.

En este contexto y a la luz de importancia que ha cobrado el C.190, la elaboración de investigaciones cualitativas y cuantitativas que permitan conocer las especificidades que asume la violencia y el acoso en el sector de casas particulares de Argentina y los espacios que contribuyen a su tratamiento y contención -entre otras dimensiones relevantes del fenómeno- son fundamentales para diseñar políticas que abonen a su tratamiento efectivo y erradicación.

Inserto en esta línea de preocupaciones, este estudio se propuso bajo el eje rector del Convenio 190 y sus definiciones de violencia y acoso: explorar a partir de una encuesta y desde la óptica de las trabajadoras de casas particulares (TCP) afiliadas a UPACP e integrantes de la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico, el lugar que ocupan estos espacios en la prevención, acompañamiento, asesoramiento y contención frente a situaciones de violencia y acoso en este sector en Argentina en el año 2022. Los objetivos específicos fueron: i) Conocer la prevalencia de la violencia y el acoso laboral en este segmento específico del sector, a partir de la identificación de situaciones de violencia y acoso laboral vividas por las trabajadoras encuestadas; ii) Indagar la información que las trabajadoras poseen sobre la normativa nacional e internacional que las protege frente a situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, así como sobre espacios y canales de atención para la asistencia, contención, asesoramiento y denuncia de situaciones de violencia laboral provista por estos espacios; iii) Indagar si las trabajadoras consideran que el haber transitado estos espacios les provee de herramientas para identificar y actuar frente a situaciones de violencia y acoso que antes no significaban como tales; iv) Identificar si las trabajadoras acuden al sindicato y la Escuela en busca de contención y/o asesoramiento frente a situaciones de violencia y acoso laborales; v) Identificar si las trabajadoras que acudieron al sindicato ante situaciones de violencia y acoso en sus trabajos se encuentran satisfechas con las respuestas recibidas.

La presente publicación expone los resultados suministrados por la encuesta que atendió al universo de trabajadoras que formaron o forman parte de la Escuela de UPACP y esboza algunas reflexiones finales en torno a los desafíos que se presentan a la luz del C.190.

<sup>1</sup> Es el sindicato mas importante en términos del número de personas afiliadas en la Ciudad de Buenos Aires. Según sus autoridades cuenta con un padrón de unos 23.000 miembros, en su mayoría mujeres (Tizziani, 2011).

## 2

# LA ESPECIFICIDAD QUE REVISTE EL SECTOR

El trabajo de casas particulares tiene gran peso en la estructura laboral Argentina, en especial en lo que respecta a las mujeres. De acuerdo a los datos de la última Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (2018), ésta es una de las ramas de actividad con mayor feminización en el país -junto con la Enseñanza (73%) y los Servicios Sociales y de Salud (69,4%)-. Al mismo tiempo, estas ramas son identificadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) como de “baja productividad” (contemplan a la agricultura, comercio y servicios, incluido el trabajo doméstico en casas particulares) y están caracterizadas por empleos que conllevan menor nivel educativo de las personas empleadas, mayor inestabilidad, limitada cobertura en materia de seguridad social y menores ingresos (CEPAL, 2018). En este sentido, los datos advierten una importante proporción de mujeres que realiza tareas sin calificación, considerando la participación en el trabajo doméstico en casas particulares (45,8% de las mujeres desarrolla tareas sin calificación) (CEPAL, 2018). A esto se suma otro aspecto que caracteriza al sector y que son los elevados niveles de empleo no registrado o de informalidad que en el trabajo doméstico de casas particulares se encuentra extendido (76,7%). El bajo nivel de registro de las trabajadoras tiende a afectar e impactar considerablemente en la percepción y goce de otros derechos laborales esenciales (Pereyra, 2017). De este modo, se puede observar que las trabajadoras no registradas presentan una muy baja cobertura en relación con la percepción de aguinaldo (sólo el 18,8%), obra social (9,4%) o seguro ante accidentes o enfermedades profesionales (3,3%) (SRT y MTEySS, 2020). Sumado a ello, sólo un 13,9% de las trabajadoras afirman gozar de vacaciones pagas, un 16,4% de días pagos por enfermedad y un 5,2% de licencia por maternidad o paternidad. El acceso y goce de estos derechos aumenta considerablemente en relación a ciertos factores como: el nivel de registro, la mayor cantidad de horas trabajadas o la mayor antigüedad en el puesto de trabajo (Pereyra, 2017; SRT y MTEySS, 2020).

Si se hace foco en las particularidades de las dinámicas de trabajo, las tareas y la distribución de sus tiempos se obtiene que: i) el 72,3% de las TCP se ocupa principalmente en el desarrollo de tareas domésticas generales,<sup>2</sup> y un 24,5% lo hace en tareas de asistencia de personas con requerimientos de apoyos para su autonomía -tanto sea de niñas/os, personas con discapacidad y/o personas mayores-; ii) el 64,8% tiene un único empleo y el 35,2% posee pluriempleo (trabaja en otras casas o en otra actividad); iii) sólo el 1,7% de las TCP residen en su lugar de trabajo, formando parte de la modalidad de trabajo “sin retiro” (SRT y MTEySS, 2020). Asimismo, en materia salarial, el sector presenta un nivel de salario más bajo que el promedio del país, lo que las deja particularmente vulnerables ante eventuales pérdidas de empleo para quienes son sostén de familia (López Mourelo, 2020). Según estimaciones del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) en agosto del 2022 a partir de la variación de la canasta básica total, una familia de cuatro personas necesita \$119.757. Sin embargo, para la misma fecha (agosto 2022) un salario promedio en el sector de casas particulares por una jornada de trabajo estimada en 8hs de tareas generales (quinta categoría) de una trabajadora con retiro se estipula en \$48.524,50<sup>3</sup>, en otras palabras, perciben prácticamente la mitad de un salario mínimo, vital y móvil, convirtiéndose en las trabajadoras más pobres de toda la economía (Notarstefano, 2022).

**2** Tales como la limpieza, el lavado y planchado de prendas de vestir, la cocina y otras actividades de mantenimiento propias del hogar.

**3** [https://www.upacp.org.ar/?page\\_id=1329](https://www.upacp.org.ar/?page_id=1329)

En este contexto de vulnerabilidad y tal como confirman estudios nacionales (Roncoroni, 2015; ELA, 2021) e internacionales (D'Souza, 2010), este sector -signado por características como la privacidad del lugar de trabajo y las condiciones de aislamiento parcial en las que mayormente se realiza- es un escenario proclive a que se suscite un amplio crisol de prácticas y comportamientos indebidos.

Finalmente, es dable destacar la existencia de un abanico de factores y mecanismos protectivos que permiten informar, prevenir y acompañar las situaciones de violencia y acoso y, en ese sentido, las organizaciones de trabajadores y trabajadoras tienen mucho potencial. Un estudio cualitativo reciente (OIT y ELA, 2021) que indaga sobre la violencia y el acoso en el sector de casas particulares destaca que el segmento de trabajadoras sindicalizadas/agremiadas que fueron entrevistadas para tales fines fue el que contó con mayor reconocimiento de los derechos laborales aunque no todas estuvieran registradas. De aquí la importancia de relevar en este subuniverso de trabajadoras del sector que están afiliadas y participan o han participado de la Escuela, las situaciones de violencia y acoso laboral que han atravesado, y la percepción que tienen sobre el rol de los espacios de organización de los y las trabajadores/as para prevenir y erradicar la violencia y el acoso. De esta manera se colabora en unificar esfuerzos y desafiar las estrategias y sus alcances a fin de que efectivamente puedan garantizarse en todos los espacios laborales, y en este en particular, entornos libres de violencia y acoso.



### 3

## CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

Este estudio adoptó una estrategia metodológica cuantitativa que consistió en la realización de una encuesta a una muestra no probabilística conformada por trabajadoras de casas particulares afiliadas a la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (U.P.A.C.P.) y que son o han sido alumnas de la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico (ESDU).

En línea con el diseño metodológico, se elaboró un cuestionario destinado a relevar la vivencia (o no) de situaciones de violencia y acoso laboral por parte de estas trabajadoras, así como las diferentes apreciaciones que éstas tienen sobre la función que cumple el sindicato y su Escuela frente a esta problemática.

El instrumento de recolección de datos (cuestionario) se conforma de un total de 15 preguntas cerradas, mediante las cuales se indaga: i) la vivencia (o no) de situaciones de violencia y acoso en el marco de sus relaciones laborales en el sector; ii) la búsqueda (o no) de asesoramiento, asistencia y/o contención tras haberlas atravesado, y los espacios y redes a quiénes las trabajadoras han recurrido; iii) la evaluación de la atención recibida en el sindicato, por parte de quienes se acercaron a él en busca de ayuda; iv) el nivel de conocimiento de la principal normativa nacional e internacional vinculada al sector y que protege frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; y, v) las apreciaciones relativas al papel del sindicato y su Escuela frente a esta problemática.

Para facilitar su difusión y abonar a que la participación en la encuesta fuera una tarea sencilla y accesible desde distintos lugares y dispositivos tecnológicos, se decidió que su modalidad de administración fuese auto-administrada por *internet*. Con esta misma finalidad, el cuestionario se diseñó utilizando la herramienta de formularios que ofrece Google (*Google Forms*). Con el acompañamiento de las autoridades de UPACP y ESDU, el mismo fue compartido con las trabajadoras afiliadas a través de las/os coordinadoras/es de las 17 sedes de la Escuela (CABA, Provincia de Buenos Aires: Luján, La Plata, Morón, San Justo, San Martín, Tigre, Mar del Plata y Bahía Blanca y las provincias de Córdoba (sedes capital y Villa María), Mendoza, Neuquén, San Juan, Misiones (Posadas), Tucumán y Formosa).

En relación a la dimensión ética del estudio, es dable destacar que el anonimato de las personas encuestadas y la confidencialidad de las respuestas recibidas fueron garantizadas a lo largo de todo el proceso de investigación. Asimismo, con la finalidad de garantizar el principio de consentimiento informado,<sup>4</sup> antes de dar inicio al trabajo de campo, integrantes del equipo de investigación asistieron a los diferentes cursos dictados por la ESDU, para presentar el estudio, invitar a las alumnas a participar en él y evacuar dudas e inquietudes al respecto. Esta información fue reiterada de forma escrita al comienzo del cuestionario, remarcando el carácter voluntario de la participación, así como la posibilidad de abandonar la encuesta en cualquier momento.

---

**4** Este principio implica garantizar que las potenciales personas participantes de una investigación reciban antes de colaborar en ella información relativa a los objetivos y la finalidad del estudio, las organizaciones que se encuentran implicadas, el tipo de información que les será solicitada y posibles usos de la información brindada (Meo, 2010).

La etapa de recolección de datos se llevó a cabo entre los meses de junio y agosto de 2022. Culminado el trabajo de campo se alcanzó un total de 192 casos efectivos, 185 de mujeres y 7 de varones estudiantes o ex-estudiantes de la ESDU-UPACP. Dada la escasa proporción de respuestas aportadas por varones -situación que se encuentra en línea con su baja participación en el sector<sup>5</sup>- y, con ello, a la imposibilidad de realizar comparaciones de resultados según identidad de género, se optó por excluir estos casos de la base de datos y trabajar sobre el total de respuestas brindadas por mujeres.

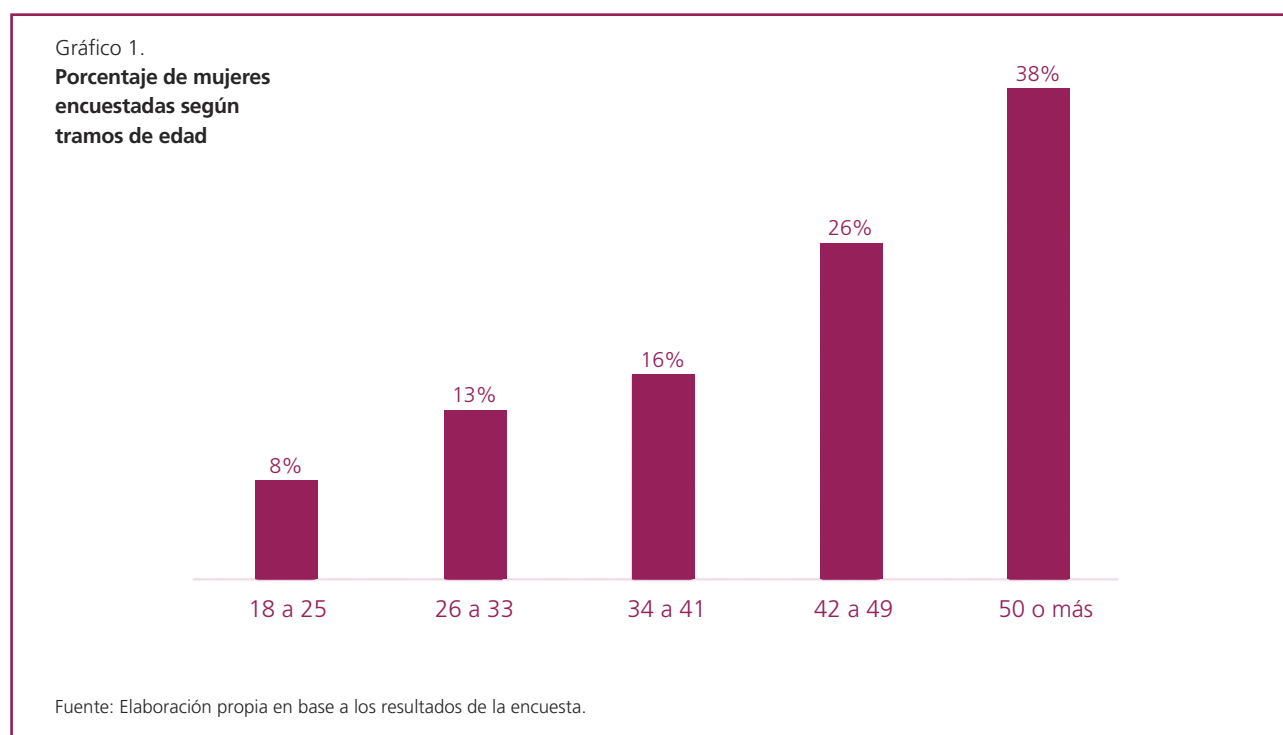
Finalmente, los datos recolectados fueron procesados mediante el software estadístico SPSS Statistics de la empresa IBM, un programa informático que permite el procesamiento de datos cuantitativos y su análisis estadístico.<sup>6</sup> Entre sus múltiples funciones el mismo permite la realización de dos tipos de análisis estadísticos utilizados en este trabajo, a saber: la realización de estadísticas descriptivas y de análisis bivariados. Asimismo, se utilizó el programa de software Microsoft Excel para la elaboración de tablas y gráficos.

### 3.1. CARACTERÍSTICAS DE LAS MUJERES ENCUESTADAS

En el presente subapartado se describen a las mujeres que participaron del estudio en función de sus características sociodemográficas y de algunos aspectos de sus trayectorias y situaciones laborales en el sector, con la finalidad de que contribuyan a la lectura y contextualización de los resultados.

#### *Información sociodemográfica de las trabajadoras encuestadas*

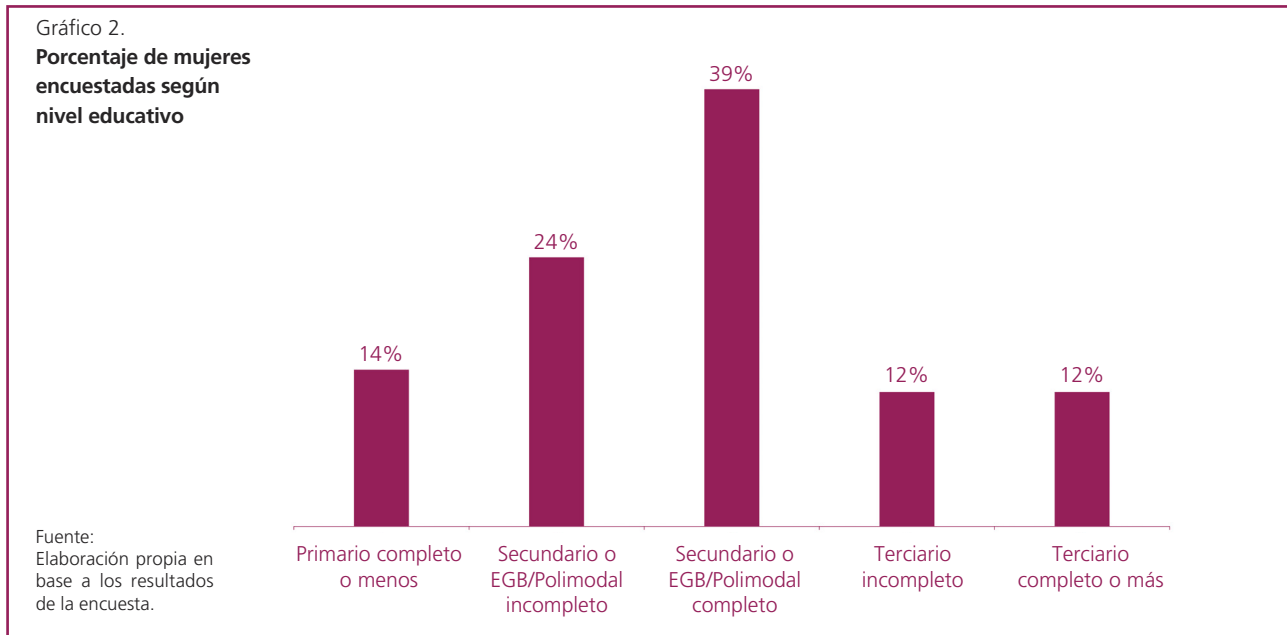
Conforme con el universo de estudio de esta investigación, las mujeres que componen la muestra cuyas respuestas se analizan a lo largo de este trabajo son alumnas o ex-alumnas de la ESDU-UPACP. Todas ellas son mujeres cisgénero -de acuerdo a lo declarado por ellas mismas en la encuesta- y se encuentran comprendidas entre las edades de 18 a 68 años. La mayoría de las encuestadas (64%) tiene 42 años de edad o más, mientras que el porcentaje restante (37%) tiene entre 18 y 41 años (Gráfico 1).



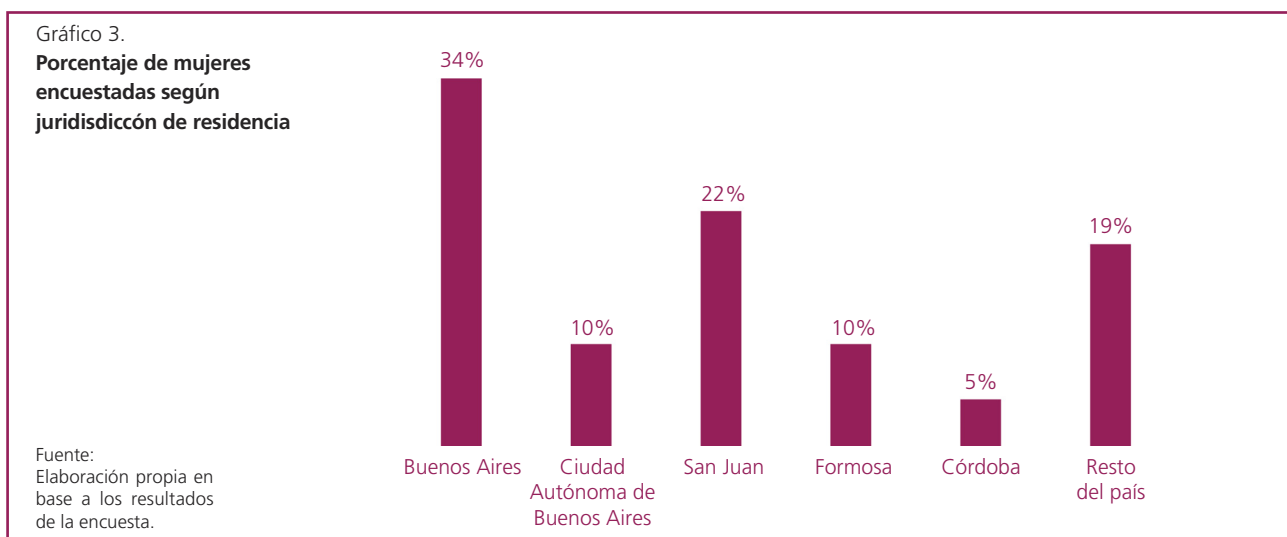
**5** En el cuarto trimestre de 2021, los varones representaban el 1,6% de quienes trabajan en el trabajo en casas particulares (DNEIyG, 2022).

**6** Véase IBM, recuperado de: <https://www.ibm.com/cl-es/analytics/spss-statistics-software> [Fecha de consulta: 25/08/2022].

En lo que respecta al nivel educativo, la mayoría de las trabajadoras encuestadas (77%) han alcanzado niveles educativos iguales o inferiores al Nivel Secundario o EGB/Polimodal. Entre ellas, el 39% ha completado este nivel, el 24% lo ha alcanzado pero no lo ha completado y el 14% cuenta con Primario completo o menos. El 24% restante ha alcanzado el Nivel Terciario (un 12% lo ha completado el nivel y el otro 12% no lo ha hecho) (Gráfico 2).



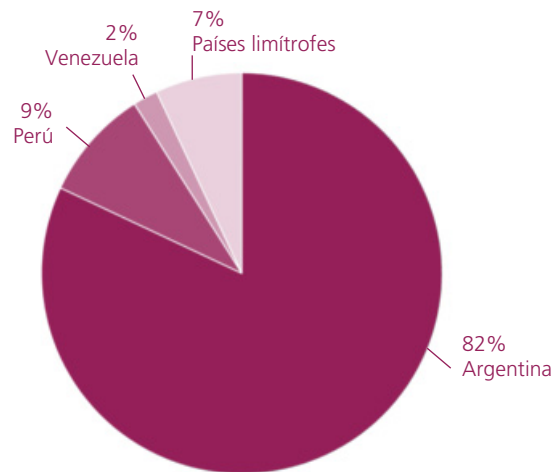
Las trabajadoras que participaron de la encuesta, en su mayoría (59%), viven en la actualidad en provincias del interior del país: un 22% reside en San Juan, un 10% en Formosa, un 5% en Córdoba y un 19% en otras provincias de Argentina. Un 34% de las encuestadas vive en la provincia de Buenos Aires y un 10% en la CABA (Gráfico 3).



Asimismo, la muestra de trabajadoras de este estudio se compone casi en su totalidad por mujeres que han nacido en Argentina (82%), aunque acompañado de un porcentaje de mujeres (18%) cuyos países de origen son Perú (9%), Venezuela (2%) y países limítrofes (7%); una cifra considerable si se tiene en cuenta que el porcentaje de trabajadoras de casas particulares inmigrantes en nuestro país alcanza el 37% en la CABA y el 15% en el total del país<sup>7</sup> (Gráfico 4).

**7** Ver en Economía Femenita, recuperado de: <https://ecofeminita.com/trabajadorasdecasasparticulares/?v=5b61a1b298a0> [fecha de consulta 7 de octubre de 2022].

Gráfico 4.  
**Porcentaje de mujeres encuestadas según el país de origen**

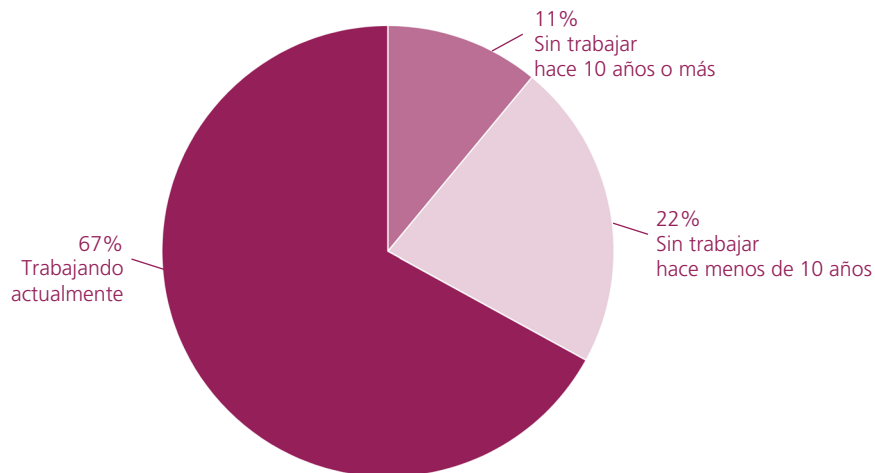


Fuente:  
Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta.

### *Algunos aspectos de la trayectoria y situación laboral en el sector de trabajo en casas particulares de las mujeres encuestadas*

El 67% de las mujeres que participaron de la encuesta se encuentran trabajando en la actualidad en el sector de casas particulares. En contraste, un 33% de trabajadoras declaró no trabajar en este sector al momento: el 22% desde hace menos de 10 años y el 11% desde hace más de 10 años (Gráfico 5).

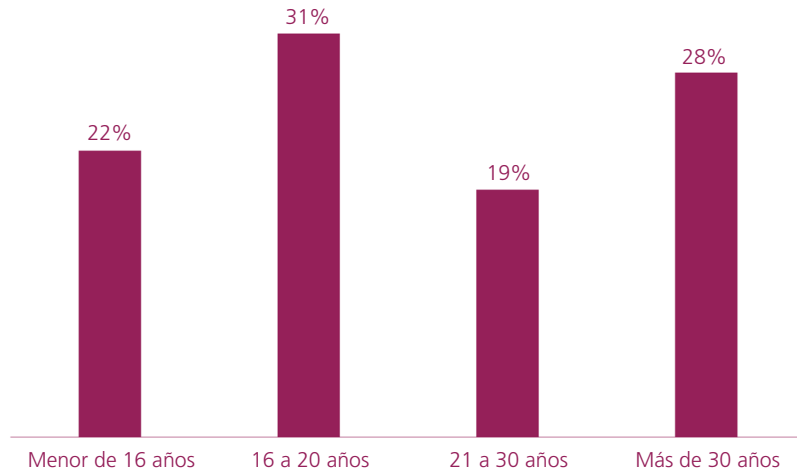
Gráfico 5.  
**Porcentaje de mujeres encuestadas según situación laboral actual**



Fuente:  
Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta.

Las mujeres encuestadas comenzaron a trabajar en el sector de casas particulares a edades muy tempranas. Un poco más de la mitad de ellas (53%) eran menores de 20 años al momento de incorporarse a esta actividad: el 22% tenía menos de 16 años y el 31% entre 16 y 20 años. El porcentaje de encuestadas restante (47%), tenía 21 años o más cuando comenzaron a trabajar en el sector. Puntualmente, el 19% tenía entre 21 a 30 años y el 28% más de 30 años (Gráfico 6). La edad en la cual las mujeres se insertan laboralmente en este sector constituye una variable a ser considerada, dado que estudios previos han identificado la juventud como un factor que aumenta las probabilidades de sufrir violencia y acoso en el ámbito laboral (OIT, 2022).

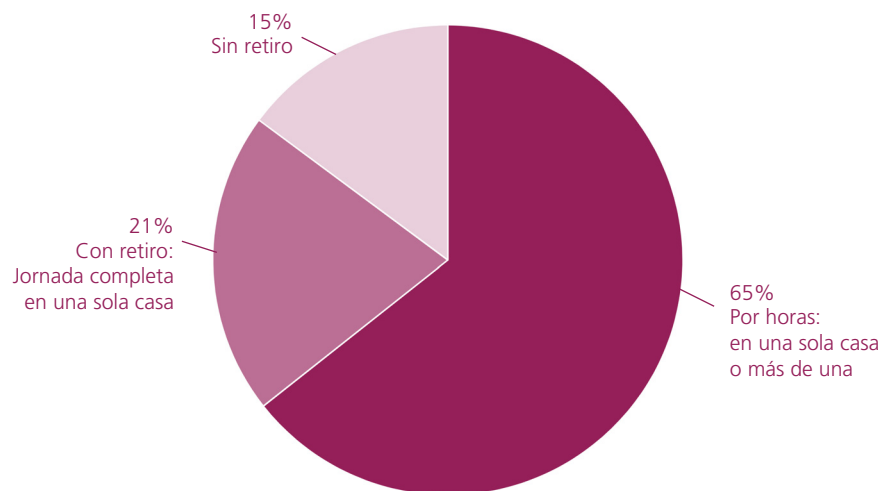
Gráfico 6.  
**Porcentaje de mujeres encuestadas según edad en la que comenzaron a trabajar en el sector de trabajo en casas particulares**



Fuente:  
 Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta.

El estudio también relevó la principal modalidad de trabajo de las mujeres encuestadas, considerando aquella que predomina en la actualidad en el caso de quienes se encuentran trabajando en el sector o, en su defecto, la que predominó en el último año de trabajo, en el caso de quienes no se encuentran insertas laboralmente en él en la actualidad. Al respecto, los resultados arrojan que la enorme mayoría (86%) trabaja/ba con retiro: el 65% de las encuestadas trabaja por horas en una sola casa o más de una, mientras que el 21% lo hace en un solo hogar a jornada completa. El alto porcentaje de mujeres que declaran tener pluriempleo coincide con la realidad del sector. El 15% de las mujeres que respondieron la encuesta trabaja sin retiro (Gráfico 7).

Gráfico 7.  
**Porcentaje de mujeres encuestadas según principal modalidad de trabajo**



Fuente:  
 Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta.

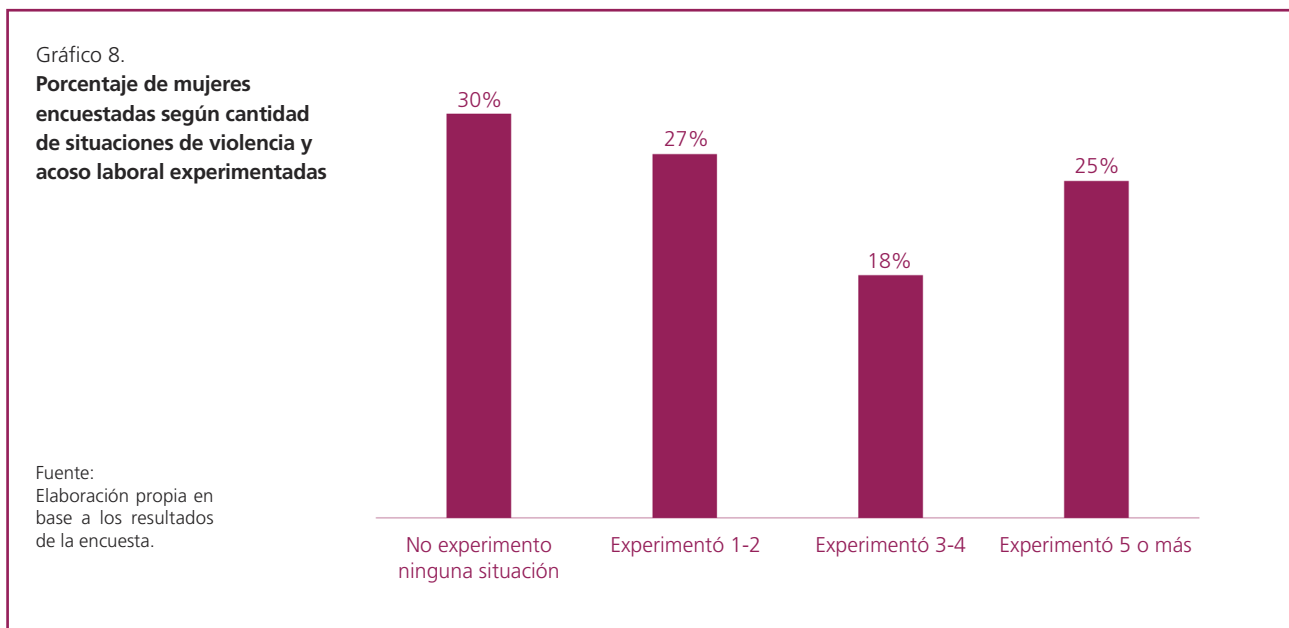
A continuación se presentan los principales resultados del estudio.

# 4

## PRINCIPALES HALLAZGOS

### 4.1 SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL REPORTADAS POR LAS TCP ENCUESTADAS

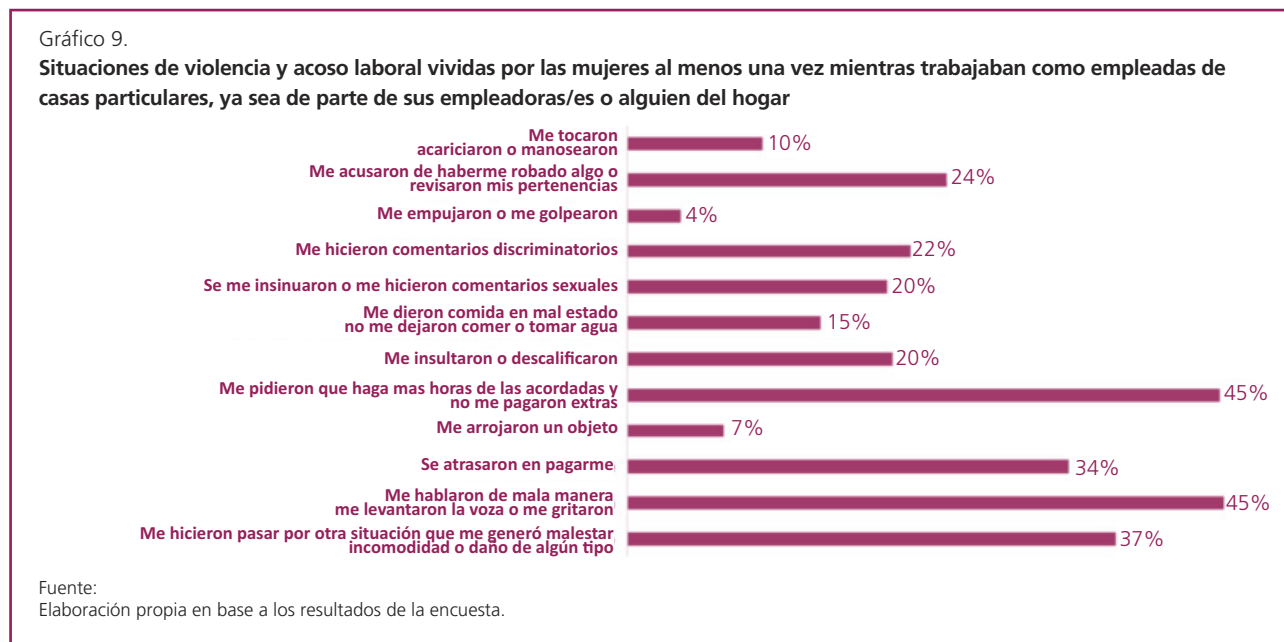
Los resultados evidencian que la violencia y el acoso laboral constituye una problemática extendida entre la mayoría de las trabajadoras de casas particulares encuestadas: **el 70% de ellas afirma haber experimentado al menos una situación de violencia y acoso mientras trabajaba en el sector**, ya sea de parte de sus empleadoras/es o de alguien del hogar en el que se encontraba empleada. Incluso, el 25% de las mujeres señala haber experimentado 5 o más de estas situaciones a lo largo de su trayectoria laboral como TCP (Gráfico 8).



Las situaciones de violencia y acoso laboral que han vivido las mujeres encuestadas abarcan un gran abanico de tipos y manifestaciones. Por un lado, el 45% de ellas señala haber vivido situaciones de violencia verbal y modal, tal como que les hablaran de mala manera, les levantarán la voz o les gritaran; porcentaje que evidencia el gran peso de la **violencia de tipo psicológica** en el sector del trabajo de casas particulares. Esto concuerda no sólo con los hallazgos previos de este mismo sector (OIT, 2022; Roncoroni, 2015), sino también con los datos provenientes de otros contextos: el 86% de los casos de mujeres atendidos en la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL, 2021) refirieron haber sufrido violencia psicológica, resultando así en el tipo de violencia más recurrente. En la misma dirección, se observa que aproximadamente a un 20% de las mujeres encuestadas las acusaron de haberse robado algo o les revisaron sus pertenencias (24%), les hicieron comentarios discriminatorios (22%) y/o las insultaron o descalificaron (20%) (Gráfico 9).

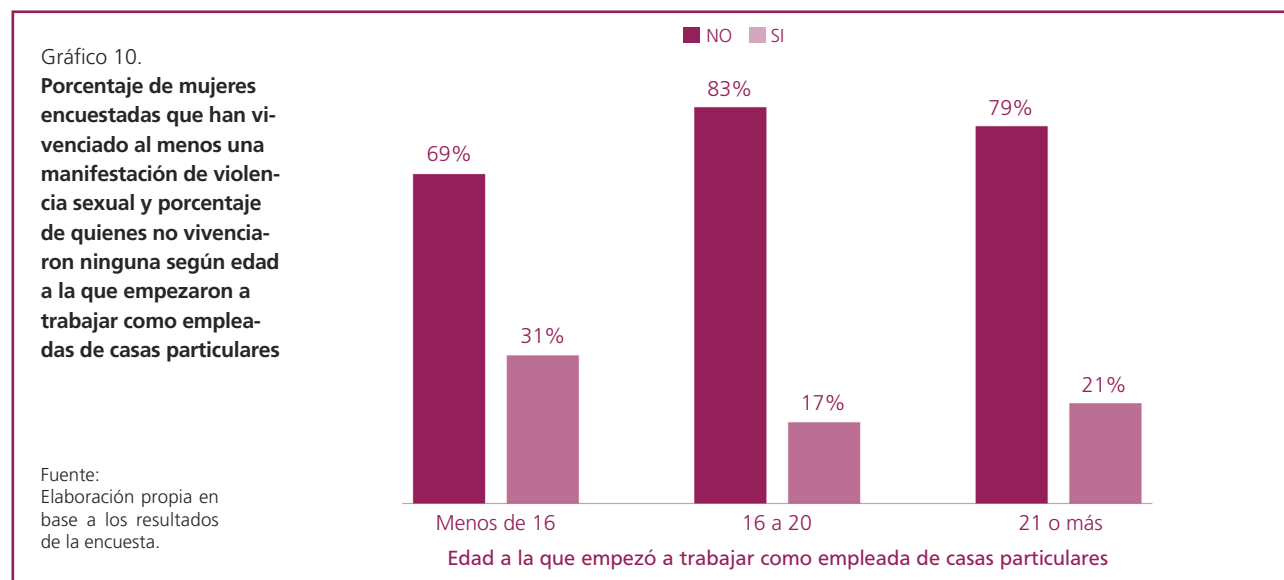
Por otro lado, un 45% de mujeres indica que les pidieron que trabajen más tiempo del convenido sin recibir remuneración por las horas adicionales y un 34% afirma que sus empleadoras/es se atrasaron en el pago de su salario, destacando también la marcada presencia de **violencia económica** en el sector. Las prácticas y comportamientos

que generan daños económicos en las trabajadoras han sido identificados en estudios previos como una de las expresiones de violencia más habituales y frecuentes -sino la principal- en el sector, aunque especialmente naturalizada/invisibilizada por parte de las/os empleadoras/es (OIT, 2022; Roncoroni, 2015) (Gráfico 9).



Asimismo, las TCP encuestadas también declararon haber atravesado **situaciones que atentaron o pusieron en riesgo su integridad sexual**: un 20% de las mujeres encuestadas recibió insinuaciones o les hicieron comentarios sexuales mientras trabajaban, mientras que un 10% fue sometida a situaciones que implicaron contacto corporal directo no deseado ni correspondido: las tocaron, acariciaron y/o manosearon.

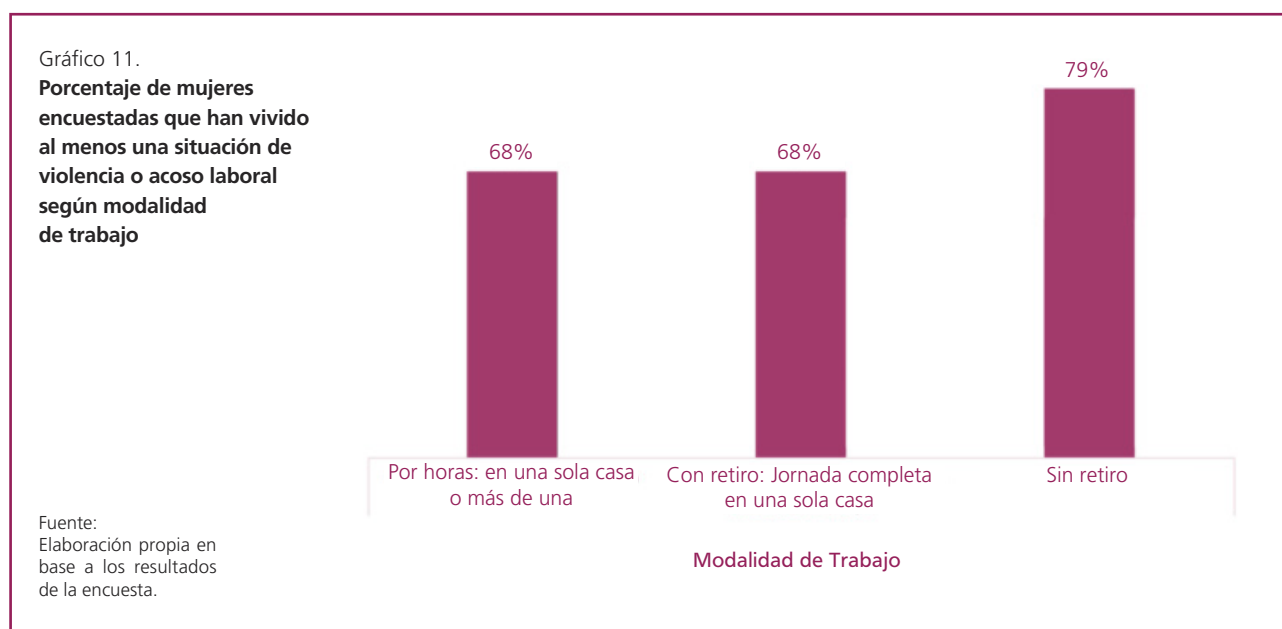
Si bien no resulta posible conocer la edad en la que las TCP encuestadas experimentaron estas situaciones, los resultados sugieren que quienes empezaron a trabajar siendo menores de edad las han experimentado en mayor proporción: un 31% de las mujeres que comenzaron a trabajar con menos de 16 años han vivenciado al menos una de estas dos manifestaciones de violencia sexual, mientras este porcentaje se reduce a un 21% entre quienes empezaron siendo mayores de 20 años. Esto parece ir en consonancia con los resultados del *Estudio Cualitativo sobre Violencia y Acoso en el Sector del Trabajo Doméstico* publicado por la OIT en 2022, que muestran que las trabajadoras suelen encontrarse especialmente expuestas a comportamientos y prácticas con contenido sexual no deseados ni correspondidos particularmente cuando son adolescentes y jóvenes (Gráfico 10).



Además, las TCP que participaron del estudio declararon haber atravesado situaciones de **violencia física**: un 7% de las encuestadas indica que les arrojaron un objeto y un 4% que las empujaron o golpearon mientras trabajaban en el sector. Estos hallazgos concuerdan con estudios previos realizados en otros sectores que señalan que la violencia física en el lugar de trabajo no se identifica como una realidad extendida (ELA y NODOS, 2019).

Por último, los resultados también permiten distinguir **otros comportamientos y prácticas que atentan contra el trabajo decente**: a un 15% de las encuestadas le dieron comida en mal estado, no la dejaron comer o tomar agua y a un 37% le hicieron pasar por otra situación no mencionada anteriormente que le generó malestar, incomodidad o daño de algún tipo.

En este marco, es importante destacar que, tal como se identificó en estudios previos (OIT, 2022; Roncoroni, 2015), la modalidad de trabajo sin retiro parece constituir un factor que expone especialmente a las TCP a vivir situaciones de violencia y acoso laboral. Al respecto, es dable mencionar que, en términos generales, los resultados de este estudio sugieren que existen diferencias en relación a la modalidad de trabajo y la vivencia de prácticas y comportamientos que generan o son susceptibles de generar daños: las trabajadoras del sector sin retiro fueron quienes reportaron en mayor medida (79%) haber atravesado algún tipo de situación de violencia y acoso laboral (Gráfico 11).



## 4.2 EL ROL DE LA ESDU FRENTE A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL DESDE LA MIRADA DE LAS TCP ENCUESTADAS

En línea con los lineamientos del C.190 y la R.206, tal como se mencionó anteriormente, la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), ha impulsado y acompañado diversas actividades directamente vinculadas a brindar información y sensibilizar sobre la violencia y el acoso laboral (*cf.* *supra* Introducción).

En este sentido, los resultados de la encuesta evidencian que **efectivamente la ESDU-UPACP forma a sus estudiantes en materia de derechos humanos y laborales**. Puntualmente, más del 80% de las trabajadoras encuestadas afirma que en la Escuela obtuvo información que le permitió reconocer situaciones de violencia y acoso laboral que antes no hubiese identificado (87%) y que conoció espacios y canales institucionales a los cuales acudir en caso de atravesar una situación de este tipo (81%). Asimismo, el 83% afirma que es en la escuela donde conoció leyes nacionales y normativa internacional que la protegen frente a situaciones de violencia y acoso laboral (Gráfico 12).



Gráfico 12.

**Apreciaciones de las encuestadas sobre el rol de la Escuela en iniciativas que actúan como prevención de la violencia y el acoso laboral (en %)**

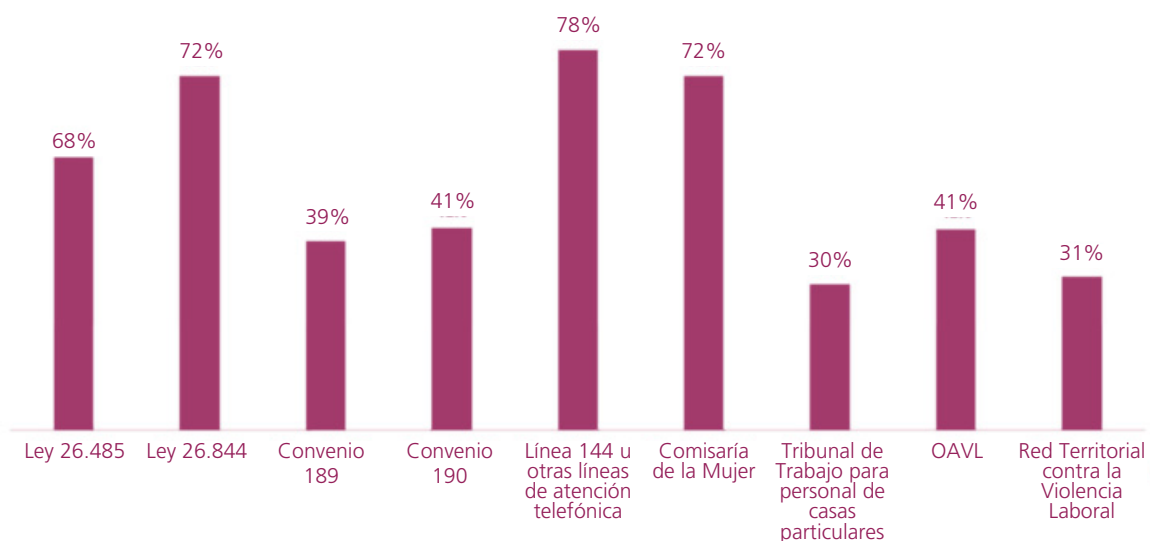


Fuente:  
Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta.

Así, por ejemplo, en lo que refiere a normativa, el 72% de las mujeres encuestadas declara que conoce la Ley 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y el 56% expresa lo mismo para la Ley 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 grado de conocimiento se reduce cuando se trata de normativa internacional. Puntualmente, el 41% de las TCP encuestadas sostiene conocer el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la OIT y el 39% en lo que refiere al Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la misma agencia internacional. De este modo, los datos evidencian que las TCP que participaron del estudio tienen un **mayor conocimiento de la normativa nacional que de la internacional**, incluso cuando se trata de convenios que refieren de forma directa al sector -como ocurre en el caso del C.189- (Gráfico 13).

Gráfico 13.

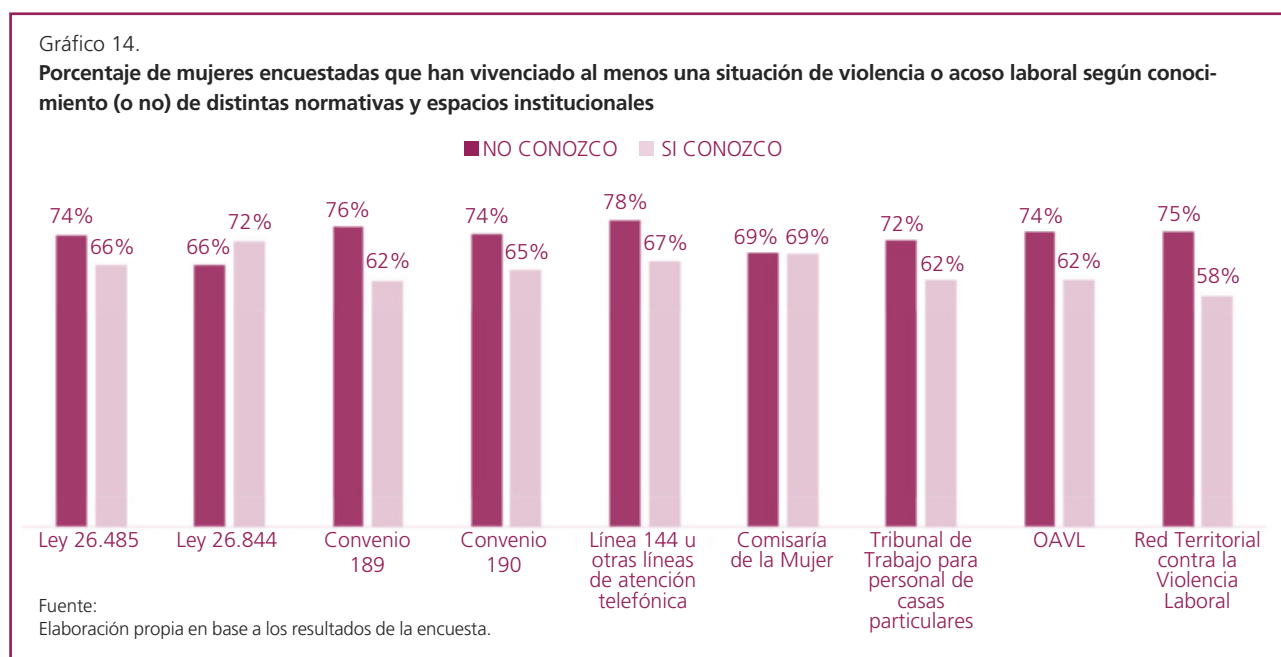
**Porcentaje de mujeres encuestadas según conocimiento de distintas normativas y espacios institucionales**



Fuente:  
Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta.

Por su parte, en lo que respecta al conocimiento de espacios y canales destinadas al asesoramiento, contención y/o denuncia de situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, un 72% de las TCP encuestadas sostiene tener conocimiento de las Comisarías de la Mujer y un 78% de la Línea 144 u otras líneas de atención telefónica (Gráfico 13). Estas cifras descienden en el caso de los canales que están especializados en violencia y acoso laboral: el 41% declara conocer la OAVL, el 30% señala conocer el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares y un porcentaje similar (31%) lo hace en el caso de la Red Territorial contra la Violencia Laboral. El **mayor conocimiento de espacios destinados al abordaje de la violencia contra las mujeres, en comparación con aquellos asociados de forma directa a la violencia y el acoso laboral**, podría deberse a la gran difusión -en especial aquella mediática- que han tenido los primeros durante los últimos años de la mano de la consolidación de la violencia de las mujeres como problema social.

Los hallazgos de la encuesta parecen sugerir que el hecho de **conocer la normativa y los diferentes espacios y canales destinados al asesoramiento, la contención y la actuación frente a casos de violencia y acoso laboral resultan un factor de protección**. En este sentido, se observa que quienes tienen este conocimiento experimentaron situaciones de violencia o acoso laboral en menor proporción, en relación a quienes no lo tienen. Esto se observa en todos los casos, excepto en lo que refiere a la Ley 26.844 y a las Comisarías de la Mujer (Gráfico 14). En este caso, es importante reparar en esta información pero siempre considerando que muy probablemente la protección no se deba lineal o unívocamente a la normativa y/o los espacios sino que se podría ver acompañada y motivada por otros factores que puedan estar también favoreciéndola.



#### 4.3 BÚSQUEDA DE ASESORAMIENTO, ASISTENCIA Y/O CONTENCIÓN

Los resultados de la encuesta evidencian que **solo una pequeña proporción de mujeres recurre a los canales institucionales disponibles en busca de asesoramiento, asistencia y/o contención**: apenas un 13% de las mujeres encuestadas que experimentó algún tipo de situación de violencia y acoso laboral (lo que representa un total de 16 mujeres) buscó asesoramiento, asistencia y/o contención en alguna red o espacio institucional.

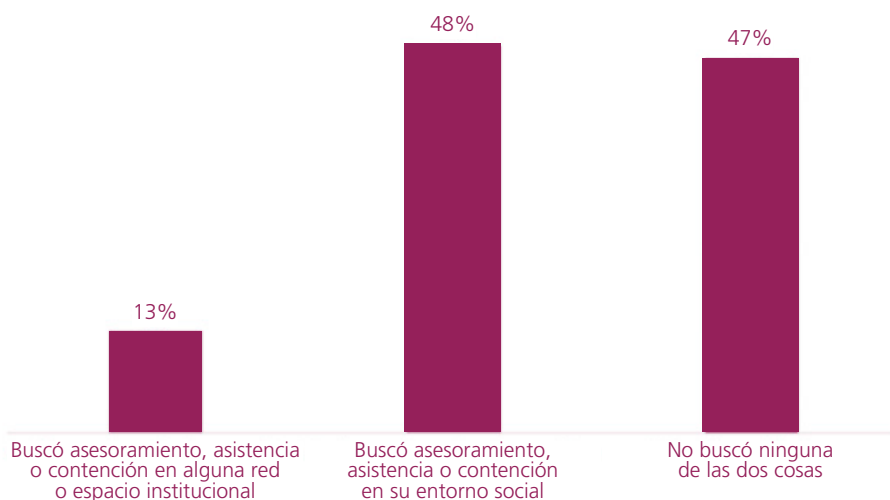
El Espacio de Asesoramiento Jurídico de UPACP (9 mujeres) y el Curso/Taller “Hablemos” de UPACP con la Facultad de Psicología de la UBA (6 mujeres) se presentan como los espacios más mencionados.

En cambio, sí se observa un 48% de mujeres encuestadas que acudió a su entorno social. En esta dirección, es dable destacar que los resultados revelan que **la ESDU-UPACP resulta un espacio de contención y acompañamiento**: el 54% indica que ha recibido acompañamiento y contención de parte de sus compañeras/os y docentes tras haber atravesado situaciones de violencia y acoso en sus trabajos.

Aun así, es especialmente importante alertar sobre el hecho de que un 47% de las mujeres encuestadas, aún habiendo experimentado situaciones de violencia y acoso laboral, no buscaron asesoramiento, asistencia y/o contención en las instituciones ni en su entorno social; lo que significa que están atravesando esas situaciones en soledad (Gráfico 15).

Gráfico 15.

**Porcentaje de mujeres encuestadas que han vivenciado al menos una situación de violencia o acoso laboral según si han buscado asesoramiento, asistencia o contención**



Fuente:

Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta.



## 5

# REFLEXIONES FINALES

En los últimos años la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo ha cobrado visibilidad y espacio en la agenda pública (ELA y NODOS, 2019). Con la ratificación por parte de Argentina del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la OIT y su reciente entrada en vigencia, esta problemática se ha convertido en la actualidad en un eje de especial centralidad en la agenda local de derechos humanos y laborales. En este marco, es necesario destacar que el trabajo en casas particulares es un sector especialmente expuesto a la violencia y el acoso por múltiples motivos: precarización laboral, bajos salarios, altos niveles de informalidad y, también, por el ámbito privado en el cual esta actividad se lleva a cabo, en condiciones de aislamiento parcial. Aún así, estudios previos (OIT, 2022) han demostrado que la afiliación a organizaciones de trabajadoras/es puede actuar como un factor de protección frente a estas situaciones. De esta forma, explorar en mayor profundidad el caso de UPACP - el sindicato más grande y consolidado, con mayor poder de representación del conjunto de las trabajadoras del sector (Tizziani, 2011) – resulta de gran relevancia.

Este estudio se propuso como objetivo identificar y reconocer las distintas experiencias de violencia y acoso laboral vividas por las trabajadoras de casas particulares sindicalizadas que asistieron o asisten a la Escuela de UPACP (ESDU), y explorar el lugar que ocupa para ellas este espacio en la prevención, acompañamiento, asesoramiento y contención frente a esta problemática.

Los resultados del estudio permiten evidenciar la prevalencia del fenómeno: la violencia y el acoso laboral son una problemática presente y extendida en este sector. La mayoría de las mujeres encuestadas sufrieron al menos una vez una situación de esta índole durante sus trayectorias laborales. La violencia de tipo psicológica - expresada en situaciones mediadas por la violencia verbal y modal – y la de tipo económica son las que más peso tienen, lo cual va en consonancia con estudios previos del sector (OIT, 2022; Roncoroni, 2015). Aunque menos frecuente, los hallazgos vinculados al acoso sexual son inquietantes: algunas trabajadoras han vivido situaciones que atentaron o pusieron en riesgo su integridad sexual, tal como insinuaciones o comentarios de índole sexual durante sus jornadas de trabajo e incluso situaciones que implicaron contacto corporal directo no deseado ni correspondido.

Los resultados también sugieren algunos factores de riesgo que exponen a las trabajadoras a una mayor vulnerabilidad ante posibles situaciones de violencia. Por un lado, tal como se identificó en estudios previos (OIT, 2022; Roncoroni, 2015), la modalidad de trabajo sin retiro parece constituir un factor que expone especialmente a las TCP a vivir situaciones de violencia y acoso laboral. Por otro lado, los resultados sugieren que las trabajadoras encuestadas que se insertaron laboralmente en el sector siendo menores de edad se han encontrado especialmente expuestas a la violencia sexual. Si bien este hallazgo debe contemplarse con recaudos, -dado que, ciertamente, la encuesta no permite conocer la edad a la que las TCP experimentaron las situaciones de violencia- es importante remarcar que esto se sustenta en los resultados de otros estudios (OIT, 2022), los cuales identifican a la juventud como un factor que aumenta las probabilidades de sufrir, particularmente, violencia y acoso sexual en el ámbito laboral.

En relación al rol del sindicato, se destaca el lugar que la ESDU-UPACP ocupa en la formación de sus estudiantes en materia de derechos humanos y laborales. La amplia mayoría de las trabajadoras señala que en la Escuela obtuvo información que le permitió reconocer situaciones de violencia y acoso laboral que antes no hubiese identificado, así como también que allí conoció leyes nacionales, normativa internacional y espacios y/o canales institucionales especializados en la temática. Esto es especialmente relevante dado que los resultados parecieran sugerir que este conocimiento (en relación a la normativa y los espacios institucionales) resulta un factor de protección frente a las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

En este contexto, es dable destacar que la mayoría de las trabajadoras conocen la normativa nacional, mientras que la identificación de la normativa internacional es más limitada. En lo que respecta a los espacios y canales destinados al asesoramiento, contención y/o denuncia, la gran mayoría de las trabajadoras admite conocer aquellos destinados al abordaje de la violencia contra las mujeres, mientras el conocimiento de aquellos asociados de forma directa al mundo del trabajo es más reducido.

Finalmente, un dato preocupante resulta el hecho de que solo una pequeña proporción de mujeres recurre a los canales institucionales disponibles en busca de asesoramiento, asistencia y/o contención tras haber atravesado situaciones de violencia y acoso en sus trabajos. Frente a estas situaciones, se distingue una mayor proporción de mujeres que acude a su entorno social, así como también se destaca el rol de la ESDU-UPACP en tanto espacio propicio de contención y acompañamiento. Es importante ahondar en los motivos que conducen a las trabajadoras a no recurrir a los canales institucionales previstos para estas situaciones. El hecho de que la mayoría de las trabajadoras no tenga conocimiento de algunos de estos canales institucionales (como la OAVL) puede estar asociado a ello, si bien también resulta necesario profundizar, entre otras cuestiones, en los obstáculos materiales y/o subjetivos, estos últimos vinculados a las emociones que atraviesan las mujeres a la hora de buscar ayuda y/o denunciar (ELA, 2009).

En este marco, la ratificación del Convenio 190 es una oportunidad histórica porque brinda sustento para que las organizaciones en general y las de trabajadores y trabajadoras en particular elaboren y ofrezcan herramientas para informar, asesorar y acompañar a las personas en lo que al mundo laboral refiere. En este sentido, el diálogo social cobra nuevamente relevancia y será otra vez la base sobre la cual acordar y unificar esfuerzos para que el mundo del trabajo en Argentina sea cada vez más digno, justo y libre de violencia y acoso.

## REFERENCIAS

- CEPAL (2018). *Desarrollo e igualdad: el pensamiento de la CEPAL en su séptimo decenio*.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43540/66/cap10\\_Desarrollo\\_e\\_igualdad\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43540/66/cap10_Desarrollo_e_igualdad_es.pdf)
- Chappell, D. & Di Martino, V. (1998). *Violence at Work*. Oficina internacional del Trabajo. ISBN 92-2-110335-8.
- D'Souza, A. (2010). *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: Panorama de la labor de OIT*. Oficina de la OIT para la Igualdad de Género. Documento de Trabajo N°2. <https://www.upacp.org.ar/wp-content/themes/Edu/assets/PDF/Panorama-de-la-labor-de-la-OIT.pdf>
- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), NODOS (2019). *Visibilicemos el acoso laboral. Encuesta sobre experiencias de acoso laboral por género en Argentina*.
- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, ELA. (2009). *Violencia Familiar. Aportes para la discusión de Políticas Públicas y Acceso a la Justicia*.  
<http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=14&opc=49&codcontenido=28&codcampo=20>
- Gherardi, N. & Krichevsky, M. (2017). *La violencia no es negocio. Guía para prevenir y erradicar la violencia doméstica desde los lugares de empleo*. ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.  
<http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=2994&codcampo=20>
- López Mourelo, E. (2020). *La Covid-19 y el trabajo doméstico en Argentina. Informe técnico*. Organización Internacional del Trabajo.
- Notarstefano, I. (2022). *Libertad sindical para las trabajadoras de casas particulares*.  
<https://ecofeminista.com/trabajadorasdecasasparticulares/?v=5b61a1b298a0>
- Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo (2021). *Las brechas de género en Argentina*. Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales de la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.  
[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las\\_brechas\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_argentina\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf)
- Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo (2021). *Desigualdades de género en el mercado de trabajo argentino*. Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales de la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.  
[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades\\_de\\_genero\\_en\\_el\\_mercado\\_de\\_trabajo\\_argentino\\_observatorio\\_srt.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_argentino_observatorio_srt.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (1998, 20 de julio). *La violencia en el trabajo: un problema mundial*.  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008502/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Informe. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_554100.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONU Mujeres (2018). *Violence and harassment against women in the world of work*. ONUMujeres y OIT. <https://www.endvawnow.org/fr/modules/view/17-world-of-work.html>

Organización Internacional del Trabajo (2020). *El acoso sexual en el mundo del trabajo*. [Nota Informativa]. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—gender/documents/briefingnote/wcms\\_740225.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2021). *Guía para trabajadoras de casas particulares (trabajadoras domésticas)*. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—ro-lima/—ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_781879.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—ro-lima/—ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_781879.pdf)

Organización Internacional del Trabajo, Spotlight y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2021). *1 000 experiencias. Abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en Argentina*. OIT [https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS\\_820289/lang—es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_820289/lang—es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo, Spotlight y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2022). *Estudio cualitativo sobre la violencia y el acoso en el sector del trabajo doméstico*. OIT [https://ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS\\_851940/lang—es/index.htm](https://ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_851940/lang—es/index.htm)

Pereyra, F. (2017). *Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes*. Documento de Trabajo No. 15. Oficina de país de la OIT en Argentina. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—ro-lima/—ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_592331.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—ro-lima/—ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_592331.pdf)

Roncoroni, M. (2015). *La trabajadora de casas particulares ante la violencia laboral: Cuestionario sobre su percepción y actitudes*. Escuela de Capacitación de Servicio Doméstico. <http://www.relats.org/documentos/SST.ALC.Arg.Roncoroni.pdf>

Tizziani, A. (2011) *Estrategias sindicales e iniciativas estatales en el sector del servicio domestico en la ciudad de Buenos Aires:el impulso y sus limites*. Sociedade e Cultura, vol. 14, num 1. <https://www.redalyc.org/pdf/703/70320084009.pdf>

## NORMATIVA CONSULTADA

Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 16 de junio de 2011.

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 21 de junio de 2019.

Ley N°26.844 de 2013. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. 3 de abril de 2013.

Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 16 de junio de 2011.

Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 21 de junio de 2019.

## AUTORES

**Lucía Elena Cavallo.** Licenciada en sociología (UBA), agente de igualdad (Universitat Jaume I-España) y maestranda en estudios de género (UCES). Se desempeña como consultora externa en género y diversidad para agencias internacionales, organismos públicos y organizaciones del sector privado.

**Ana Safranoff.** Doctora en sociología por la Universitat Pompeu Fabra (España). Magíster en sociodemografía por la misma universidad y licenciada en sociología por la Universidad de Barcelona. Actualmente se desempeña como investigadora asistente del CONICET.

**Antonella Tiravassi.** Socióloga y profesora de sociología (UBA) y candidata a Magíster en administración de negocios en la Universidad Torcuato Di Tella (MBA-UTDT). Investigadora y consultora en proyectos afines a las problemáticas de género en organismos internacionales, la Comunidad Europea, agencias de gobierno nacionales y en el sector privado.

## EDITOR

Fundación Friedrich Ebert  
Marcelo T. de Alvear 883 | 4º Piso (C1058AAK)  
Buenos Aires – Argentina

Directora Oficina FES Argentina  
Svenja Blanke

Coordinadora Proyecto Sindical Laboral  
Mónica Sladogna  
[monica.sladogna@fes.de](mailto:monica.sladogna@fes.de)

Equipo editorial  
Christian Sassone | Ildefonso Pereyra | Irene Domínguez  
[christian.sassone@fes.de](mailto:christian.sassone@fes.de)

Tel. Fax: +54 11 4312-4296  
<https://argentina.fes.de/>

ISBN: 978-987-4439-77-2

La Fundación Friedrich Ebert es una institución alemana sin fines de lucro creada en 1925. Debe su nombre a Friedrich Ebert, el primer presidente elegido democráticamente, y está comprometida con el ideario de la democracia social. Realiza actividades en Alemania y en el exterior a través de programas

de formación política y cooperación internacional. La FES tiene 18 oficinas en América Latina y organiza actividades en Cuba, y Paraguay, que cuentan con la asistencia de las representaciones en los países vecinos.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES. Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

ISBN 978-987-4439-77-2





## EL ROL DEL SINDICATO EN LA PREVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO FRENTE A LA VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL



Con la ratificación por parte de Argentina del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la OIT y su reciente entrada en vigencia, esta problemática se ha convertido en la actualidad en un eje de especial centralidad en la agenda local de derechos humanos y laborales. El sector de casas particulares, por algunas de sus especificidades -entre las que se destacan la privacidad del lugar en el cual se lleva a cabo y la general ausencia de otras/os compañeras/os de trabajo-, es una de las ocupacio-



nes más expuestas a la violencia y el acoso laboral, de acuerdo a la propia Recomendación 206 de la OIT. Aun así, estudios previos han demostrado que la afiliación a organizaciones de trabajadoras/es puede actuar como un factor de protección frente a estas situaciones.

Inserto en este marco, este estudio ha buscado aportar a la producción estadística local sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo a partir de indagar las vivencias de trabajadoras de casas particulares sindicalizadas y sus apreciaciones respecto al



rol que ocupa el sindicato en la prevención, contención y actuación frente a este fenómeno gravemente extendido.

Se espera que los resultados obtenidos contribuyan a profundizar en el conocimiento acerca de la especificidad que reviste la violencia y el acoso laboral en este sector altamente feminizado, y que resulte un insumo para la realización de nuevos estudios y el diseño de políticas y acciones tendientes a poner fin a esta problemática incompatible con el trabajo decente.

Puede encontrar más información sobre este tema ingresando a:  
<https://argentina.fes.de/>