

OFICINA DE ASESORAMIENTO SOBRE VIOLENCIA LABORAL- OAVL

INFORME ESTADISTICO DEL PRIMER TRIMESTRE 2019

OBSERVATORIO SOBRE VIOLENCIA LABORAL

COORDINACIÓN: Patricia Saenz

EQUIPO TÉCNICO:

María Alejandra Feldman, Santiago Ponce, Verónica Sivack, Susana López Gonzalez, Julieta Linares, Clara Crescenzi, Roberto Tufaro, Sonia Sago, Federico Briones, Vanesa Felix, Valeria Castillo, Dimitrof Augusto Casanova Chavez. Pablo Alejo Alonso, Santiago Taich, Magdalena Ferreira Teixeira.

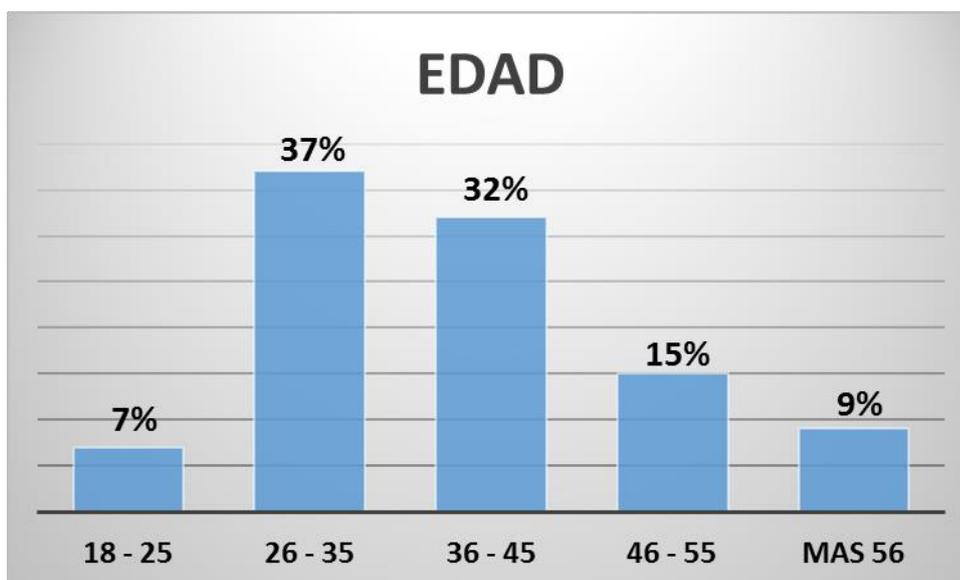
PRESENTACION

Como todos los años, desde nuestro observatorio, confeccionamos el informe estadístico del primer trimestre, con la idea de analizar cómo se expresan los casos de violencia laboral que nuestro equipo aborda.

Asimismo repetimos que la metodología es compartida entre datos cuantitativos y cualitativos. Se trata de conocer la realidad de aquellos que se acercan a nuestra Oficina para tener una entrevista sobre sus casos particulares, comparando los datos con los del mismo período en el año 2018, más allá que en esta oportunidad no incorporemos los gráficos, tomaremos los datos que han sido presentados en informes anteriores. La idea es poder identificar los cambios producidos, si es que existen, como así también las continuidades. Es necesario advertir que si bien, los presentes datos, pueden ser un indicador de lo que ocurre en las relaciones laborales, en general, no pueden tomarse como datos que explican la totalidad nacional, sino aquella realidad que se expresa en la región geográfica del AMBA (Área Metropolitana Buenos Aires, que incluye a la Ciudad de Buenos Aires y el Conurbano bonaerense de la Provincia de Buenos Aires).

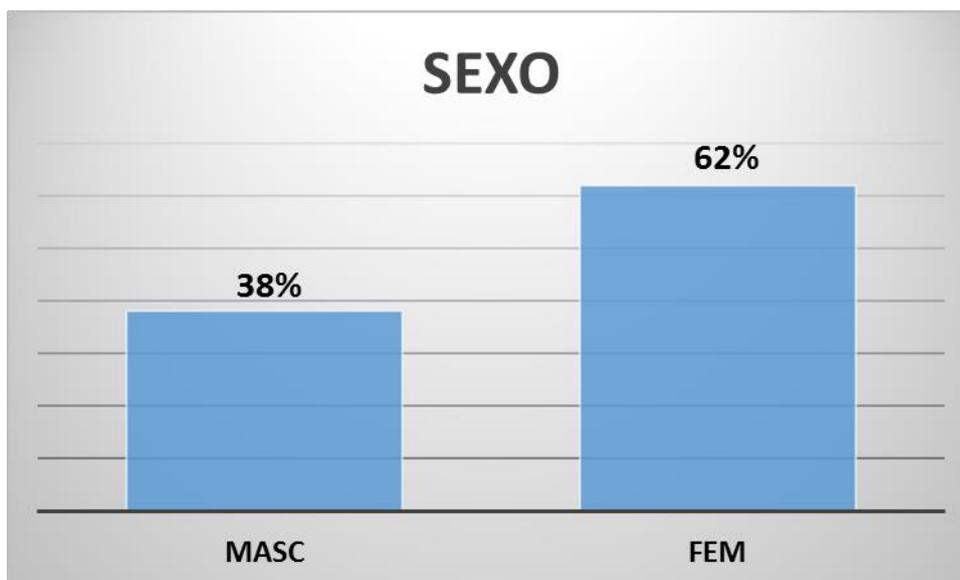
PERFIL DE LOS CONSULTANTES

De los casos atendidos por la OAVL durante los períodos mencionados, notamos que en la franja etaria de 26 a 45 años se siguen expresando la mayoría de los casos, llegando al 69% en el presente trimestre, 11 puntos más que en el periodo anterior. Veremos en qué franjas etarias ha descendido la medición para que de esa diferencia tan importante. Como se puede apreciar, se registra un crecimiento de los guarismos en las franjas de 26 a 35 años y de 36 a 45, registrándose un aumento sustantivo en la primera de las franjas, de 28% a 37%. En el rango de 18 a 25 años se aprecia que, si bien los jóvenes denuncian menos o se van más rápido de los lugares donde los tratan mal, las mediciones dan bastante altas, en esta oportunidad si bien baja a la mitad de los casos detallados el año pasado (14%), en informes anteriores daban muy bajos los porcentajes en esas edades. En el rango "mayores de 56" se encuentran aquellos que están cerca de la jubilación, son poco proclives a la denuncia por qué: soportan más los conflictos para lograr finalmente el retiro de las actividades; han adquirido otras formas de solucionar los conflictos; o por miedo a perder el empleo por las dificultades que conlleva la reinserción en el mercado de trabajo al llegar a esas edades. De todas maneras aumenta 2 puntos en relación al año pasado. Por último la franja de 46 años a 55, las denuncias descendieron 6 puntos, del 21% en 2018 al 15% en el presente.



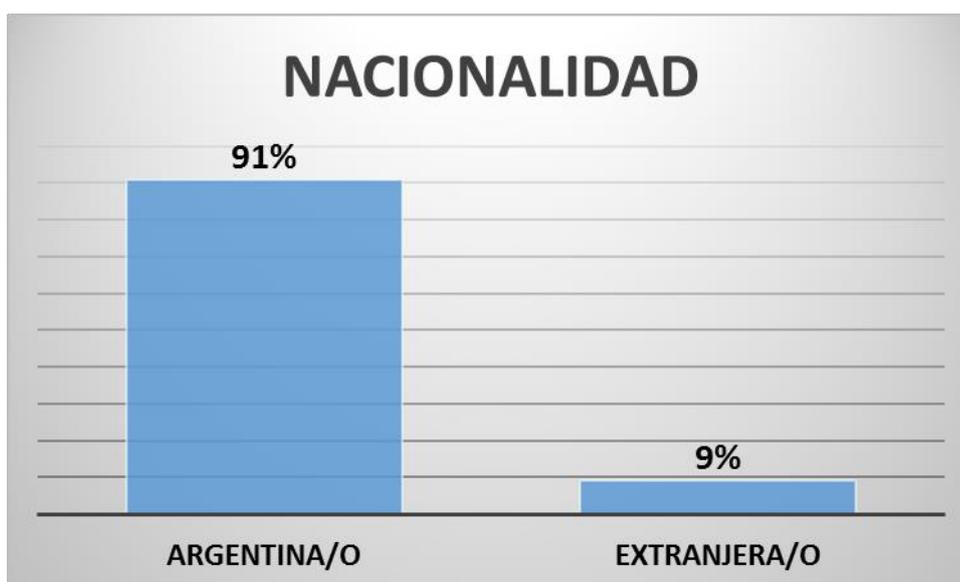
Fuente OAVL 2019

En relación al género de los/as entrevistados/as, como siempre son mayoritariamente mujeres; hecho que da cuenta de los patrones socio-culturales hegemónicos en nuestra sociedad. Si se presta atención al gráfico y los guarismos de 2018 (mujeres 69%, varones 31%) notaremos que los datos actuales nos muestran un achicamiento en la diferencia entre varones y mujeres, llegando a 62-38.

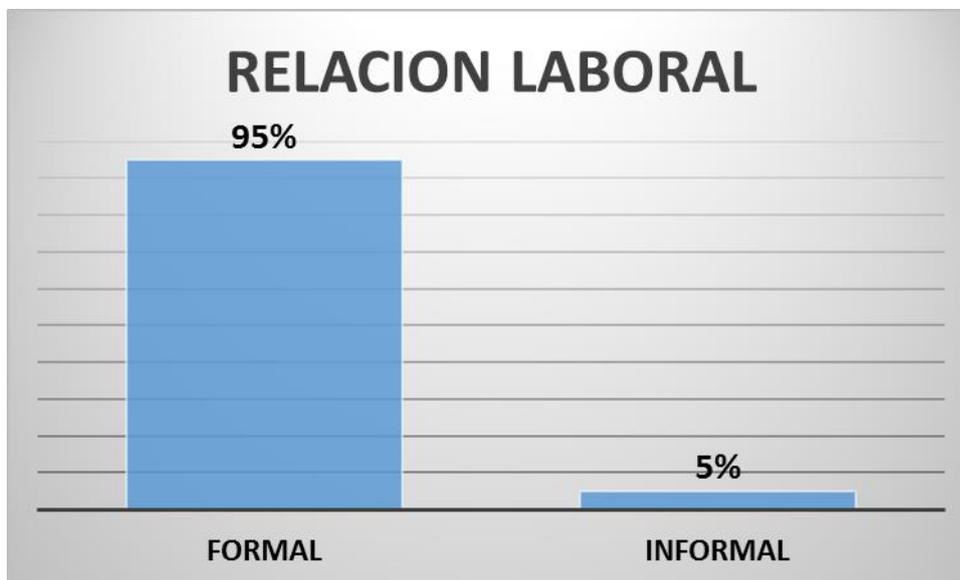


Fuente OAVL 2019

Si tomamos en cuenta la nacionalidad de los consultantes y el tipo de relación contractual, encontraremos que solo el 9%, exactamente igual que en 2018, son extranjeros. Cuestión que no sorprende pues los trabajadores migrantes denuncian menos y si a eso le sumamos problemas de documentación para tener un trabajo registrado, se agrava más. Por ello es necesario analizar este dato con el gráfico siguiente que muestra la modalidad de contratación de los trabajadores y trabajadoras migrantes. En la relación laboral no es casual que la mayoría, (el 97% en 2018 y 95% en la actualidad), sea de trabajo formal o trabajo registrado, dado que la situación de absoluta precariedad laboral del empleado, exige un abordaje diferente, por lo que se deriva a áreas pertinentes. Como se verá a pesar de ello hemos asesorado un 2% más que en el periodo anterior.

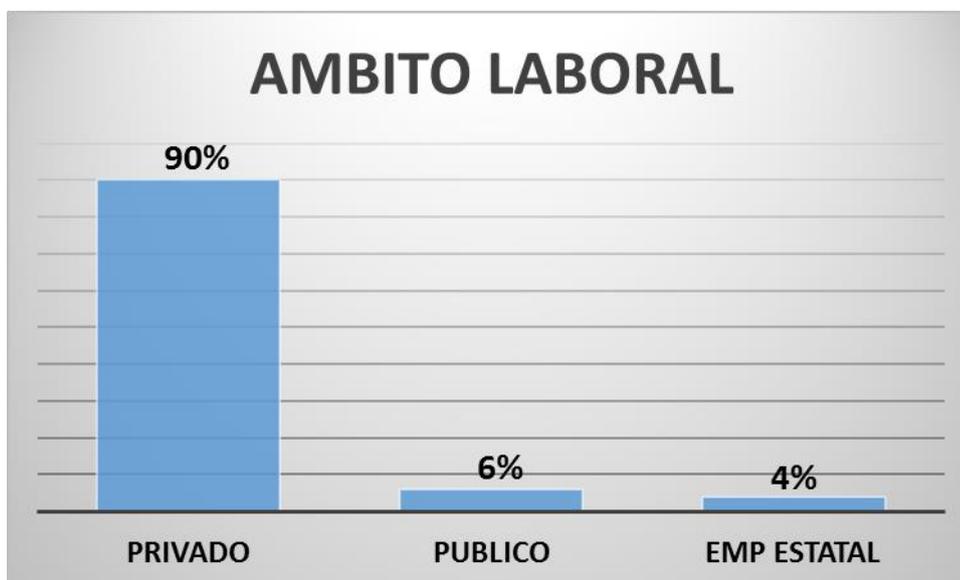


Fuente OAVL – 2019



Fuente OAVL – 2019

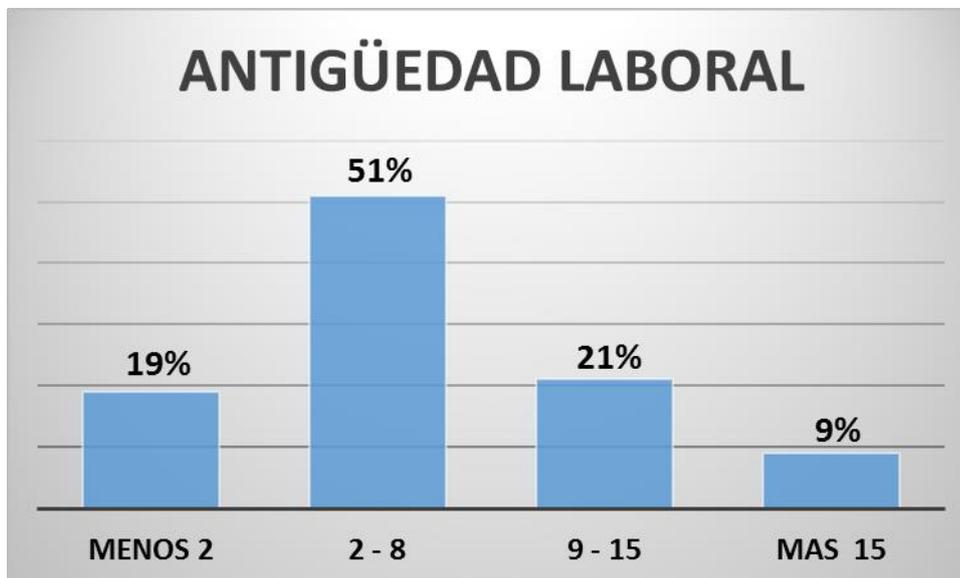
La OAVL, en general, atiende las consultas de los trabajadoras/es del ámbito privado, lo que no implica que se den algunos casos del ámbito público e incluso de Empresas del Estado al solo efecto de asesorarse sobre su situación. El ámbito público, de acuerdo al Decreto 214 que homologa el Convenio Colectivo de Trabajo en la Administración Pública Nacional, tiene a la CIOT (Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato) como órgano específico de abordaje de la problemática. Esto explica la importante disminución de casos del ámbito público, de todas maneras debemos aclarar que son muchos más los que consultan vía telefónica y que, de acuerdo a la normativa, son informados sobre la CIOT como órgano competente. De la misma manera y el mismo tratamiento le corresponde a los guarismos de Empresas del Estado, dándose la particularidad que en el presente trimestre llega al 4% mientras que en el periodo anterior no se registraron casos. Así también creció el guarismo para las consultas del ámbito público de 2% el año pasado al 6% en el presente. Con estos aumentos el ámbito privado queda en un 90%.



Fuente OAVL -2019

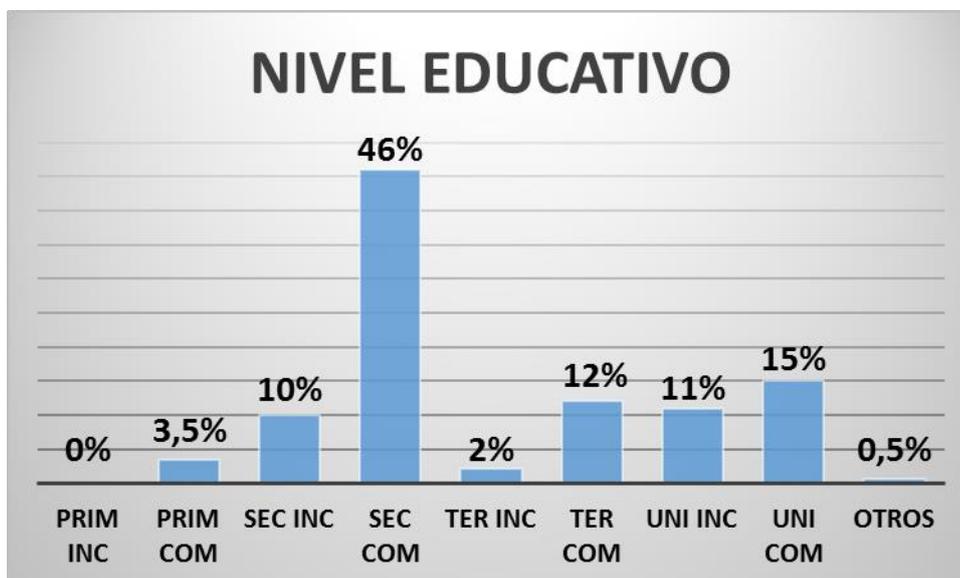
Para la construcción de la variable “Antigüedad Laboral” hemos tomado la decisión de dividirla en cuatro rangos. En el rango “menos de dos años” consideramos que no se ha producido una consolidación de la identidad del trabajador con el oficio y su ámbito laboral, observamos que en la actualidad llega al 19% descendiendo los casos denunciados en 2018 (24%). Los siguientes rangos están dados en dos subgrupos de seis años cada uno hasta llegar a los quince años de antigüedad, plazo importante porque se llega a la mitad de los años necesarios previstos por la actual Ley 24241 del Sistema Integrado de

Jubilaciones y Pensiones, para el retiro. Entre los dos años y los quince años, podemos apreciar que se encuentra la mayor porción del universo analizado, llegando al 72% en el trimestre estudiado aumentando 5 puntos porcentuales. Se mantiene igual en el rango de 2 a 8 años y sube 5 puntos en el de 9 a 15 años de antigüedad. Como siempre, en el rango que va de los dos años a los ocho, se encuentra la mitad de los casos, dado que es el periodo de mayor consolidación en el puesto laboral. La menor medición se da en el rango de más de quince años 9% en los dos trimestres comparados, que de acuerdo a lo comentado anteriormente es el momento donde se cumple la mitad, o más, del plazo de treinta años para la jubilación. Por último, al igual que el año pasado, no se registran casos de no sabe no contesta.



Fuente OAVL – 2019

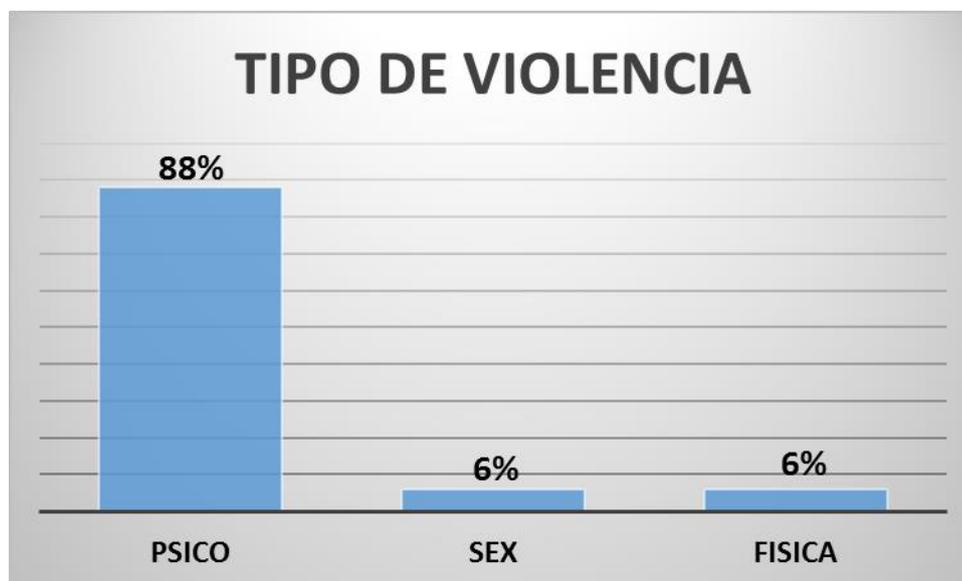
Cuando tomamos en cuenta el nivel educativo de las/os consultantes podemos apreciar que casi 5 de cada 10 ha llegado a cumplir totalmente el nivel secundario de la educación formal, aumentando un punto en relación al anterior período. Aquellos que no lo terminaron llegan al 10% en el presente año. Es interesante mirar el gráfico cuando hablamos de la educación superior tanto terciaria como universitaria, se nota un ascenso en las denuncias de los y las trabajadoras que completaron dichos estudios, con una mayor concentración en el Universitario que llega a 15% cuando era de 7% en 2018. Por otro lado, en los que no lo han completado, bajaron los casos de terciario y universitarios, 2% y 11% respectivamente. En el otro extremo, se encuentran los que han culminado los estudios primarios, si bien en 2018 los casos llegaban al 7%, baja exactamente a la mitad en 2019, en tanto no hubo registro, en ninguno de los trimestres estudiados, casos de primario incompleto.



Fuente OAVL – 2019

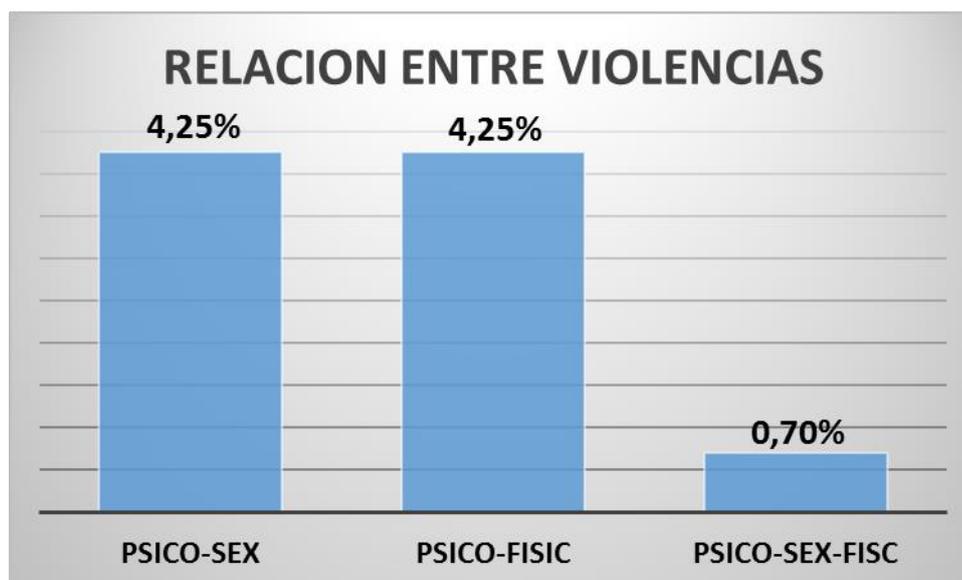
LA VIOLENCIA LABORAL.

De acuerdo a los informes de los distintos periodos analizados, no es novedad que los/las consultantes han estado expuestos/as, en su gran mayoría a situaciones de violencia psicológica y en menor medida a las de tipo física y sexual. De todas maneras la forma que asume el acoso no es siempre pura, por ejemplo el acoso físico va acompañado del acoso psicológico, como así también del sexual. Si bien los registros nos indican un descenso de la violencia Psicológica en 2 puntos porcentuales, la tendencia es siempre la misma, mayormente las denuncias se dirigen a ese tipo de violencia, esos dos puntos incrementaron la de tipo sexual. Las diferentes mediciones, en distintos períodos marcan que las variaciones las encontramos en la física y sexual, esas serían las variables, mientras que la constante es la de tipo psicológica.



Fuente OAVL – 2019

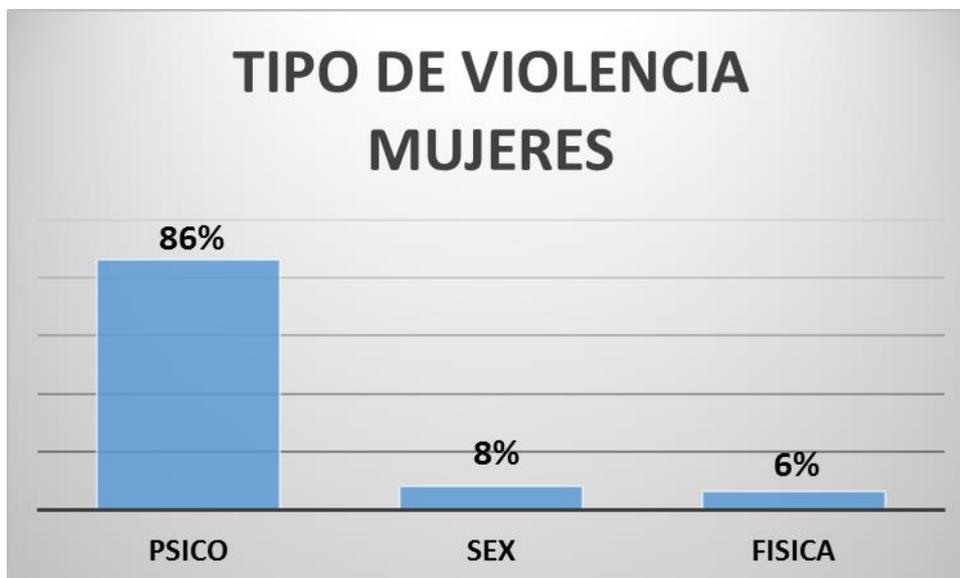
Para tener una mejor descripción sobre cómo se combinan los tipos de violencia, hemos construido el siguiente gráfico, donde la violencia psicológica combinada con la de tipo sexual, asciende abruptamente pasando del 1.32% en 2018 a 4.25% en la actualidad. La psicológica-física, se mantiene casi igual al año pasado, mientras que aquellos casos donde se denuncian los tres tipos, no alcanza al punto porcentual del universo estudiado.



Fuente OAVL – 2019

Cuando observamos, cada uno de estos tipos de violencia y como se distribuyen de acuerdo al género de los/las consultantes, se evidencian algunas similitudes y diferencias entre varones y mujeres. Se nota una preponderancia, como en el cuadro general, de la

violencia de tipo psicológica en ambos géneros. La física también se muestra como una constante para varones y mujeres, la diferencia se da centralmente en las de tipo sexual, mientras en las mujeres se dan mediciones de 8% y 6% en 2019 y 2018 respectivamente; en los varones, los guarismos son notablemente inferiores, llegando al 2%. Si bien se registran pocos casos de violencia sexual en varones, esto no puede interpretarse como que no existe en mayor grado, lo que ocurre es que no es un tipo de violencia que naturalmente los varones denuncien, sobre todo teniendo en cuenta que la gran mayoría de los casos son producidos por un acosador varón.



Fuente OAVL – 2019



Fuente OAVL – 2019

Si analizamos en que medida se entrecruzan los tipos de violencia, de acuerdo al género, notamos una gran diferencia entre los varones y mujeres (por lo menos en los periodos analizados). En las mujeres vemos que la violencia psicológica estaba ligada a la sexual en un 3% de las entrevistas en 2018, subiendo a casi el doble en este año. En los tipos psicológico-físicos notamos un leve descenso en el actual trimestre para las mujeres, en tanto que en los varones se mantiene casi en el mismo porcentaje. Por otra parte, los casos que combinan los tres tipos que trabajamos conceptualmente, se dan solo en las mujeres, no registrándose valores para los varones.



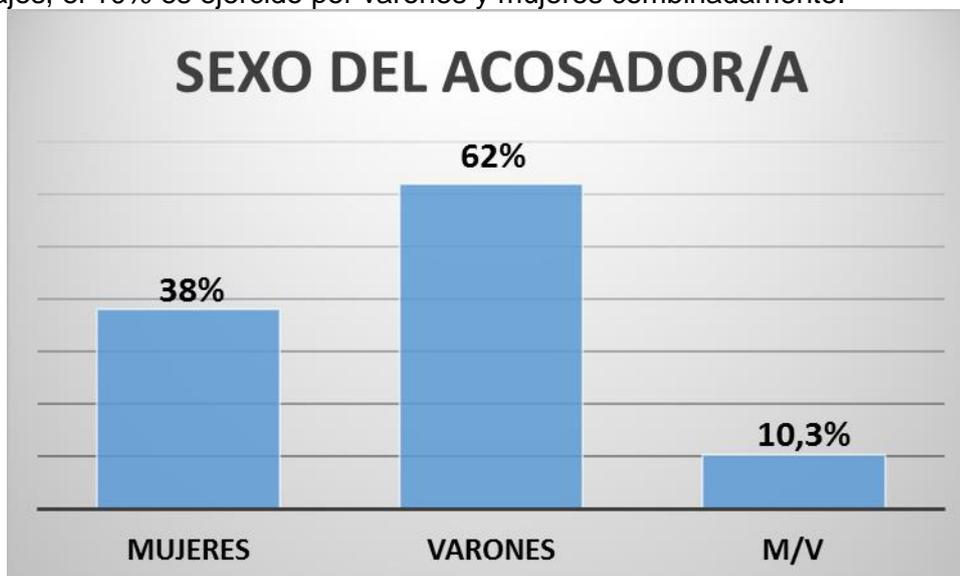
Fuente OAVL – 2019



Fuente OAVL – 2019

PERFIL DE LAS /LOS ACOSADORES/AS

Cuando analizamos, desde el punto de vista del género, quienes acosan, siempre encontramos que la mayoría pertenece al masculino, aumentando a 62% comparado con el año pasado que llegó a 56%, mientras que el femenino mide 38%, 6 puntos menos que el anterior período. Esta preponderancia masculina en los acosadores tiene su explicación en que, como veremos adelante, la mayor parte de la violencia es ejercida en forma vertical-descendente y si compartimos que el porcentaje de superiores es mayoritariamente masculino, no es de extrañar como se expresan las mediciones. De esos porcentajes, el 10% es ejercido por varones y mujeres combinadamente.



Fuente OAVL – 2017/2018

Lo interesante de la muestra es cómo se expresa la relación entre acosador/a y a los que va dirigida la violencia en el ámbito laboral. De acuerdo a los datos de los trimestres comparados, notamos que cuando el acoso proviene de un varón, baja en 6 puntos hacia las mujeres, aumentando en la misma proporción para los trabajadores varones. En cambio si analizamos a la mujer acosadora, vemos que lo hacía en un 77% a mujeres, mientras que llega al 70% en el presente trimestre y un 30% a varones, cuando el año anterior era de 23%. Aquí también, como en cada uno de los datos aquí analizados, no se puede obviar la estructura socio-cultural hegemónica en nuestra sociedad, sobre todo porque el ejercicio de jefaturas tiene formas masculinizadas, y la reproducción de esas formas, también son realizadas por las mujeres que llegan a esos cargos.



Fuente OAVL – 2019



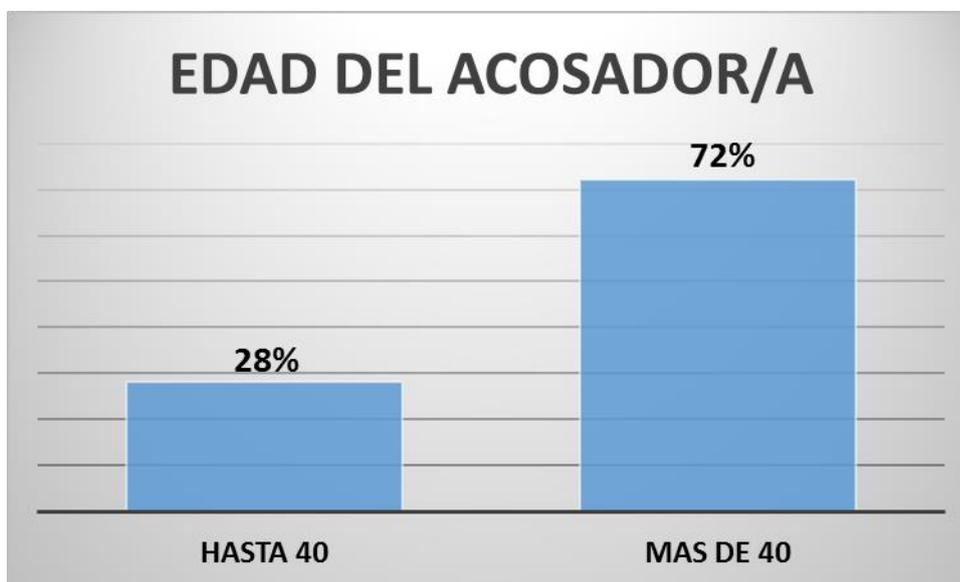
Fuente OAVL -2019

La posición del hostigador/a en la estructura organizacional es medida de tres maneras: una que proviene de la jerarquía superior, -o sea de manera descendente-, otra de manera horizontal, -que proviene de los compañeros de trabajo, o sea todos de la misma jerarquía en la organización laboral, y un tercer modo ascendente, si bien no se da mayoritariamente, existe en algunas organizaciones laborales. Podemos apreciar en el gráfico a continuación que la violencia ejercida por un superior, que siempre ha dado guarismos altos, llegó al 84% el año pasado descendiendo a 81% este período, este descenso es en detrimento de la violencia ejercida en un sentido horizontal que era de 14% y actualmente de 18%. En lo que concierne a la violencia vertical ascendente siempre es bajo el número de casos llegando este año al 1%.



Fuente OAVL – 2019

Para culminar con el análisis del perfil de los acosadores/as, podemos ver en el siguiente gráfico la edad de los mismos/as. La medición nos indica que el 72% supera los 40 años. Cabe señalar que los rangos de la variable, están contruidos de acuerdo a la percepción de las y los que asisten a nuestra oficina, no podría ser de otra manera pues es difícil tener ese dato exacto. Si a ese total lo analizamos desde el género de aquellos/as que acosan, notaremos que no existe diferencia sustancial. Esta situación nos explica dos cuestiones: que los o las que logran acceder a puestos de jerarquía, en su mayoría son de edades superiores a los 40 años, pero además, y producto de lo explicado, la deconstrucción del ejercicio autoritario de las funciones de jefatura, lleva más tiempo, pues se trata de una transformación cultural que exige un permanente trabajo de difusión y/o capacitaciones.



Fuente OAVL – 2019



Fuente OAVL – 2019



Fuente OAVL – 2019

TRATAMIENTOS

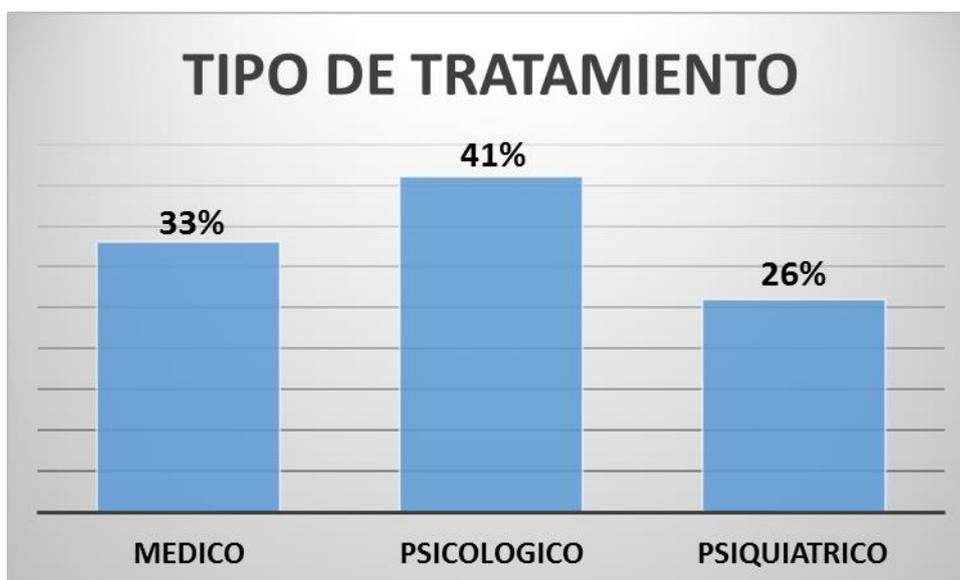
En años anteriores los que asistían a nuestra oficina ya estaban en una situación mas compleja desde el punto de vista de la salud mental y física, lo que determinaba que la mayoría estaba en algún tipo de tratamiento. La posibilidad que genera el conocimiento del fenómeno y la existencia de la OAVL, es fundamentalmente preventiva, ya que actualmente la mayoría de los/las trabajadores/as que consultan sobre violencia laboral lo hacen antes de que aparezcan los graves efectos que el acoso laboral provoca. De todas maneras y como comentario, debe tenerse en cuenta que algunos de los que dicen no estar haciendo tratamientos, muchas veces se automedican y por otra parte, una vez terminada la entrevista con el equipo interdisciplinario, puede que se les recomiende hacer alguna consulta con profesionales.

De las consultas realizadas en la OAVL durante los primeros trimestres analizados, el 31% en 2018 y el 48% en la actualidad, han reconocido que está en algún tipo de tratamiento producto de la situación vivida en el ámbito laboral.



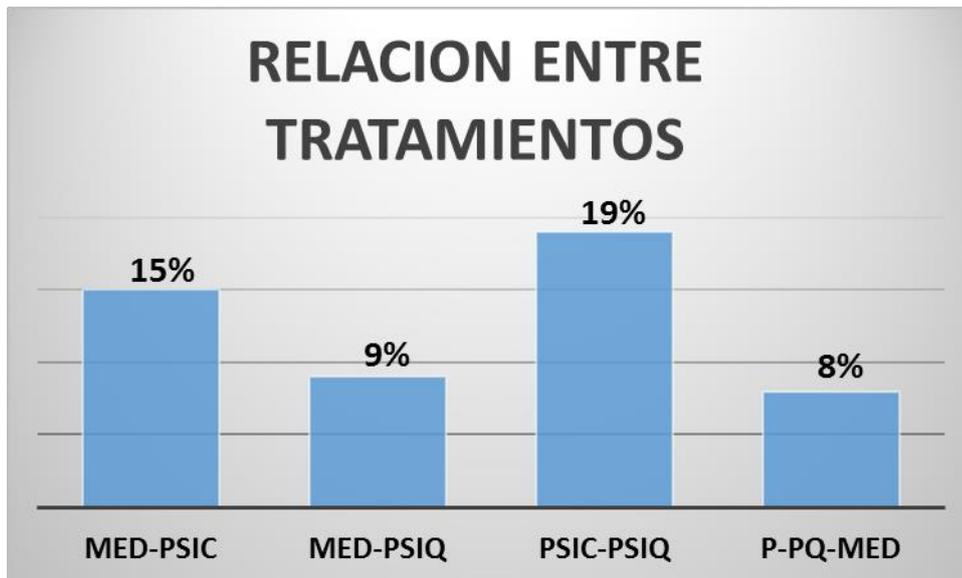
Fuente OAVL – 2019

De esos porcentajes que están en algún tratamiento, se puede observar que aumentó el tipo médico pasando del 27% a 33% en un año, mientras el de tipo psicológico baja en la misma proporción. En relación a los tratamientos de tipo psiquiátrico no se expresan cambios durante el período.



Fuente OAVL – 2019

Cabe aclarar que en los guarismos mencionados, es normal que los consultantes que están en tratamiento, a veces se encuentren bajo más de uno al mismo tiempo, incluso los tres. La mayor combinación se encuentra en aquellos casos donde se realizan los tratamientos psicológico y psiquiátrico al mismo tiempo alcanzando los 19 puntos porcentuales del universo, en cambio, cuando miramos la relación entre los tres tratamientos vemos un marcado ascenso, pasando del 1.5% en 2018 a 8% actualmente. En las otras relaciones: médica-psicológica y médica-psiquiátrica, crece el doble de las mediciones obtenidas el año pasado.



Fuente OAVL – 2019

Quando analizamos al interior de cada grupo, mujeres y varones, y cómo se manifiestan los tratamientos, podemos ver que en las mujeres, en el presente año, el mayor porcentaje se expresa en tratamiento psicológico, llegando al 41%, pero bajando 10 puntos en relación al mismo periodo del año anterior. En esta oportunidad el tratamiento médico y el psiquiátrico se mantiene más o menos en la misma proporción. En tanto en los varones, por primera vez existe una paridad entre los tipos de tratamientos médico y psicológico en 40 puntos. El tipo psiquiátrico, queda en 20%. De todas maneras la cantidad de varones que asisten a denunciar todavía se mantiene mucho más baja que en la mujeres.

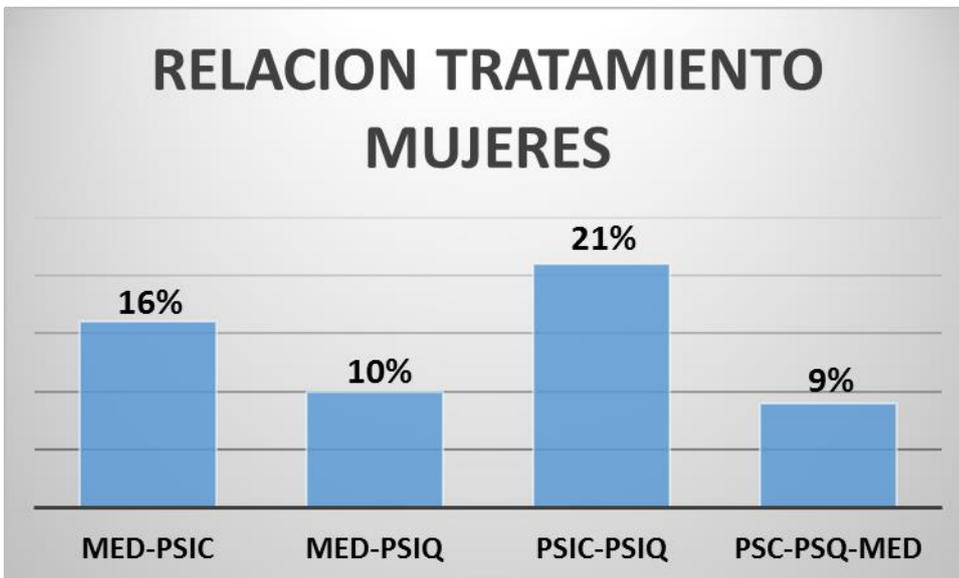


Fuente OAVL – 2019

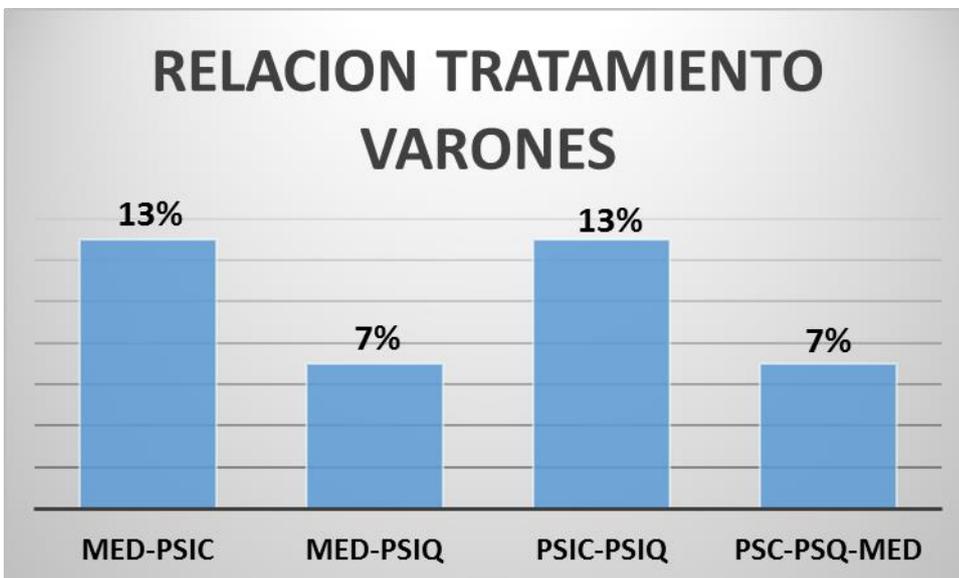


Fuente OAVL – 2019

Analizando de acuerdo al género, como se combinan los tratamientos. Mientras que en las mujeres la combinación mayor se da en la Psicológica-Psiquiátrica, en los varones aparecen dos combinaciones de igual medida, la Médico-Psicológica y la Psicológica-Psiquiátrica en 13 puntos.



Fuente OAVL – 2019

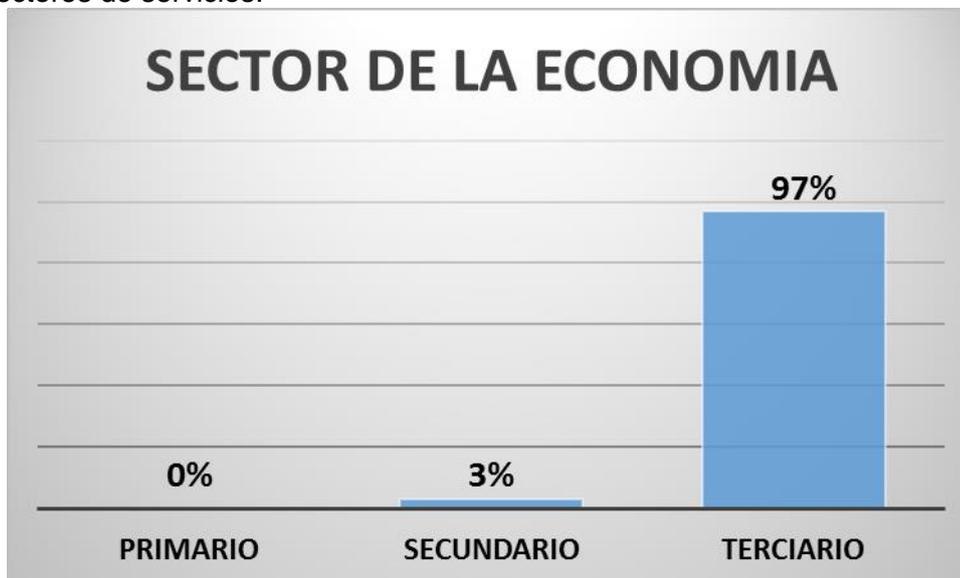


Fuente OAVL – 2019

VIOLENCIA EN LOS SECTORES DE LA ECONOMIA

Un dato para analizar es el sector de la economía donde se registran la mayoría de los casos de los consultantes en la OAVL.

Del sector primario no tenemos datos dado que, por la distancia de áreas exclusivamente rurales y/o extractivas, no se presentan consultas y de ocurrir no son datos relevantes por la poca cantidad de los mismos. Sí, del sector terciario y secundario, con un alto porcentaje de trabajadores del sector terciario, manteniéndose en el 97% en los dos trimestres analizados como así también el 3% del sector secundario. Los datos reflejan la estructura que existe en el mercado de trabajo del Área Metropolitana (Ciudad de Buenos Aires y conurbano bonaerense), en la que la mayor cantidad de puestos de trabajo se concentran en los sectores de servicios.



Fuente OAVL – 2019

Cuando analizamos como se distribuye el sector terciario de acuerdo al rubro de la actividad, notamos que en Comercio, se concentra la mayor parte de las consultas, llegando a 17,60%, seguido por “Gastronomía” y “Limpieza” con un 14,40% y 13% respectivamente. Los rubros que dieron paridad en su medición son “Salud” y “Seguridad”, con 12%.

Por último, el 12% en 2018, de la categoría “Otros”, llega en la actualidad a 9,60%. En esta categoría incorporamos los casos de actividades que por ser escasas exigen agruparlas; allí, encontramos rubros tales como: propaganda, arte, televisión, etc.

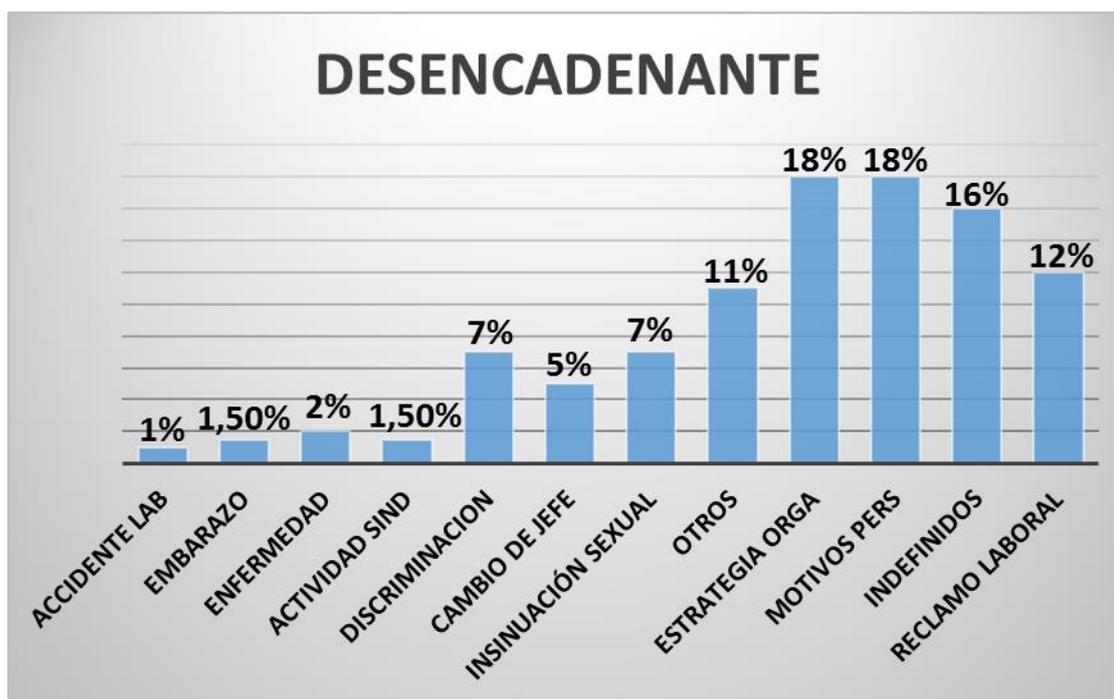


Fuente OAVL – 2019

DESENCADENANTES

Si bien cuando abordamos la búsqueda de aquellas situaciones que actúan como disparador o desencadenante de la violencia laboral ejercida, nos encontramos con algunas dificultades, de todas maneras hemos construido algunos rangos de la variable que nos permiten aproximarnos a su medición. Mayoritariamente, los/as consultantes, nos han narrado que la estrategia organizacional y motivos personales han sido los que mas concentracion tuvieron. En los “Motivos Personales” se encuentran motivos de celos, problemas con pares que son de preferencia del superior o personalidades fuertes, opinar diferente al gerente, difamaciones, etc.. En “Estrategia Organizacional” se dan situaciones como cambios en la estrategia de la empresa, cambio de titulares, cambios de directores o jerarquías intermedias o incluso cambios en la organización de la producción; por lo general estos cambios vienen acompañados de estrategias de poder que obliguen a los trabajadores a renunciar o disciplinarse a los “nuevos tiempos”. Si bien no siempre el “Cambio de Jefe” implica una estrategia organizacional, podemos afirmar que mayoritariamente lo es por lo que sumado, nos daría valores de 23% del universo estudiado.

Por último puede notarse que el rubro “Otros” llegó a niveles del 11%. Aquí debe tenerse en cuenta que incorporamos aquellos que son difíciles de identificar como así también aquellos que son pocos casos. El 16% que alcanza el rango “indefinidos”, expresa aquellos casos en los cuales él, o la denunciante, no tienen claro el momento ni la causa del comienzo del acoso, suele ocurrir que desde la aparición de la violencia y la denuncia de la misma pase bastante tiempo que impide tener claro el origen.



Fuente OAVL – 2019