

América Latina y el Caribe ¿Trabaja en espacios libres de violencia y acoso? La

situación actual en la región y los principales desafíos

Camila Silva Barroso (Grow, género y trabajo) y Marisol Andrés (Grow, género y trabajo)

Introducción

Esta investigación enmarcada en el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso (2019) fue realizada por Grow - género y trabajo y el proyecto regional FESminismos de la Fundación Friedrich Ebert (FES) tuvo como uno de sus objetivos identificar desde una perspectiva de género e interseccional, cuál es la situación de la violencia laboral en América Latina y el Caribe y reconocer oportunidades de incidencia para lograr la ratificación e implementación efectiva del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206. Esta investigación resulta un aporte importante a la producción de información sobre la violencia y el acoso laboral en la región.

Metodología

Para llevar adelante el análisis se ha implementado en 14 países de América Latina y el Caribe una estrategia metodológica que incluyó un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas y los convenios internacionales ratificados por cada país, que son considerados estratégicos para el tratamiento de la violencia; una encuesta online sobre violencia laboral respondida por 5992 trabajadores/as; y, 57 entrevistas en profundidad a referentes sociales y sindicales así como también a autoridades públicas y representantes del sector privado.

Los datos analizados corresponden a los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

Resultados:

1. Marco legislativo

A nivel regional, los países pueden ser divididos en dos grandes grupos: aquellos que cuentan con legislaciones que incluyen definiciones de violencia en el ámbito laboral o que ya han ratificado el Convenio 190 (Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela) y aquellos que no cuentan con leyes con una definición de violencia laboral o que no han ratificado el Convenio 190 (Costa Rica, Guatemala, Honduras y República Dominicana). Los países del primer grupo se encuentran más cerca de los principios que propone el Convenio, ya que cuentan con desarrollos legislativos en relación a la violencia laboral y/o ratificaron y están en proceso de implementación del Convenio 190. En cambio, para el segundo grupo aprobar el Convenio 190 implica mayores desafíos ya que es necesario el reconocimiento de la temática de violencia laboral en la agenda pública, la sanción de instrumentos legales y la formación de los sectores involucrados en el mundo del trabajo, entre otros aspectos.

Con relación a las definiciones de violencia laboral, muchas de las legislaciones, a diferencia del Convenio 190 contemplan la repetición y la intencionalidad para considerar que exista violencia. A su vez, en cuanto a la violencia de tipo sexual específicamente, cabe destacar que todos los países cuentan con algún tipo de prohibición respecto a la misma.

Sobre la existencia de legislación sobre violencia de género en el ámbito laboral, si bien todos los países cuentan con leyes de protección a las mujeres, solo siete de ellos –Argentina, Colombia, Ecuador, México, Panamá, Uruguay y Venezuela– contemplan en ellas alguna forma de protección dentro del ámbito laboral. Es importante remarcar la influencia existente entre las legislaciones enfocadas en violencia laboral y/o en violencia de género, ya que abordar dichas temáticas permite resignificar las relaciones de poder en todos los espacios. De esta manera, se evidencia que en algunos países los avances legislativos en materia de violencia laboral se ven influenciados por los movimientos feministas latinoamericanos de los últimos años que abren el debate sobre las relaciones desiguales de poder y la violencia, al mismo tiempo que propician el terreno para la sanción de instrumentos legales en relación a esta temática.

Por otro lado, se han encontrado puntos más complejos para avanzar en la ratificación como el enfoque inclusivo: la incorporación de las personas de identidades no cis-heteronormativas (sólo en Argentina, Chile, Uruguay y la mitad de los Estados de México tienen Ley de Identidad de Género), la inclusión de los/as trabajadores/as informales y en

menor medida, –porque la mayoría de los países ya lo contemplan– la necesidad de considerar la desigualdad estructural que sufren las mujeres.

A su vez, con relación al enfoque integrado se evidencia la dificultad de los actores intervinientes (el Estado, las organizaciones empleadoras y las organizaciones sindicales) de correrse de una mirada punitivista que solo busca sancionar a quien ejerce la violencia, a una mirada integral donde se piensa en la reparación de quien vive la violencia.

2. Violencia en el ámbito laboral

2.1. Violencias experimentadas

Según lo relevado en la encuesta, el 71% de las personas respondientes ha indicado vivir o haber vivido situaciones de violencia en sus espacios de trabajo. En particular, **las personas de identidades no cisnormativas (83%) y las mujeres (76%) son quienes, identifican en mayor medida atravesar o haber atravesado violencia laboral** (vs. 58% de los hombres).

El nivel de incidencia registrado es alto dado que la mayoría de las personas encuestadas refiere haber atravesado situaciones de violencia laboral. No obstante, existe alguna probabilidad que el método de difusión de la encuesta (bola de nieve) haya provocado algún sesgo al momento de responder. En este sentido, es posible que la mayoría de quienes han respondido sean personas que experimentan o han experimentado violencia en el trabajo, o bien, que puedan identificar en mayor medida que otras personas situaciones de violencia laboral al encontrarse más informadas en la temática.

De todas formas, los resultados arrojados por la encuesta, coinciden con los testimonios de las personas entrevistadas de todos los países, que coinciden en que las mujeres son uno de los grupos que más experimentan situaciones de violencia en el ámbito laboral. En algunos casos, incluso se ha mencionado la doble y triple violencia que viven, ya que no sólo perciben este tipo de situaciones dentro del ámbito laboral sino también en otros ámbitos como el doméstico, el público y el educativo. Asimismo, la mayoría de las personas entrevistadas han destacado la gran exposición a situaciones de violencia laboral que experimenta la población LGBTIQ+.

Los países que presentan mayores índices de violencia en el ámbito laboral son Brasil y Venezuela, con porcentajes que se encuentran por encima del 80%. Luego, más de la mitad de los países que forman parte de esta investigación exhiben niveles de violencia que se encuentran entre el 65% y el 80%.

En cuanto a diferencias entre los géneros, la brecha de identificación de violencia laboral entre mujeres y hombres por país varía de 10 pp a 30 pp en perjuicio de las mujeres, quienes identifican vivir violencia en mayor medida que los hombres. Debido a la baja cantidad de respuestas de personas de otras identidades de género por país, no se presenta su situación desagregada.

En este contexto, cabe destacar que al consultar si se han experimentado comportamientos puntuales que constituyen violencia, el 79% indicó que sí (9 pp superior respecto a si viven o han vivido violencia laboral). Este hallazgo podría dar la pauta de que hay comportamientos que no se identifican como violencia.

En este sentido, es importante señalar que en ciertos países, el menor nivel de identificación –tal como se ha mencionado en algunas entrevistas– podría relacionarse con el hecho de que el elevado nivel de violencia experimentado en la vida cotidiana podría estar invisibilizando la problemática en los espacios laborales específicamente. Por otro lado, la existencia de instrumentos legales que nombren esas prácticas como violencia laboral de forma clara –es decir, que las aborden, las tipifiquen y las sancionen–, así como la existencia de canales de denuncia podrían jugar un rol importante en visibilizar e identificar situaciones de violencia laboral. En este sentido, resulta de gran interés observar que, según las encuestas realizadas, los países que han optado por una definición de ‘hostigamiento’ –como es el caso de México y Panamá– o de ‘acoso sexual’ no centrado en el mundo laboral –como es el caso de República Dominicana– son los que registran menores niveles de violencia en el ámbito laboral. Por su parte, aquellos países con las definiciones más completas, –Brasil y Venezuela–, son los que mayor nivel de violencia identifican.

2.2. Violencias desde un enfoque interseccional

En esta sección se analizan los niveles de violencia que atraviesan las personas encuestadas desde un **enfoque interseccional**. Dicha perspectiva se aplica con el objetivo de visibilizar cómo la violencia laboral afecta de forma diferencial a ciertos grupos de personas según distintas variables (género, raza y/o etnia, clase social, identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, carga de tareas de cuidado, entre otras).

En cuanto a las **comunidades en situación de vulnerabilidad en la región**, según las personas entrevistadas, las mujeres son uno de los grupos que más experimentan situaciones de violencia en el ámbito laboral. Sumado a ello, han sido mencionadas también la población LGBTIQ+, las personas afrodescendientes, las personas pertenecientes o descendientes de pueblos originarios y las personas migrantes.

En menor medida, las personas entrevistadas también han identificado como parte de las comunidades vulnerables a las personas mayores y las jóvenes, a quienes tienen algún tipo de discapacidad, quienes viven en zonas rurales y/o en condiciones de informalidad. También se hace alusión a que ciertos sectores de la economía están más expuestos a situaciones de violencia laboral, como es el caso de las trabajadoras del hogar, los/as docentes y los/as trabajadores/as de la maquila, principalmente en Centroamérica. En menor medida incluyen a dirigentes sindicales dentro de las comunidades vulnerables.

De acuerdo a la encuesta, se ha identificado que todas las categorías sociales abordadas, a excepción de la condición de migrantes, agudizan las experiencias de violencia laboral, siendo las principales el género y tener alguna discapacidad.

2.3. Tipos de violencias experimentadas

La encuesta también se propuso indagar en los distintos **tipos de violencia vividas**. En este sentido, las principales violencias identificadas a nivel regional son la violencia psicológica (57%) y la económica (57%), seguidas por la simbólica (50%). En cuarto lugar aparece la violencia sexual (30%); y por último, la física (7%).

Del análisis por país se han identificado dos principales tendencias en cuanto al orden de frecuencia en que se presentan los distintos tipos de violencia, donde se alternan como principales la psicológica y la económica. Luego, se presentan la simbólica, la sexual y la física, mayoritariamente en este orden.

Por otra parte, si se toman en cuenta las entrevistas realizadas a personas referentes de los sectores público, privado, sindical y de la sociedad civil, la mayoría de ellas identifica a la violencia psicológica como la más frecuente. También se ha destacado la alta incidencia y recurrencia de la violencia sexual –dirigida principalmente hacia las mujeres–, casi a la par que la violencia económica. Luego, una minoría señala la violencia simbólica, que prácticamente no se nombra.

Brechas de Género

La **violencia sexual** es el tipo de violencia que impacta de forma más desigual en mujeres y personas de otras identidades respecto de los hombres, superando los 20 pp de diferencia en su perjuicio.

Luego le sigue, en el caso de las mujeres, una diferencia muy grande en cuanto a la **violencia económica** en comparación a los hombres (10 pp), sin mayores diferencias entre hombres y personas de otras identidades encuestadas. A su vez, entre las personas de otras identidades, se observa una amplia brecha en cuanto a la incidencia de la **violencia**

simbólica (11 pp respecto de los hombres). En este caso, no se identifican mayores distinciones entre hombres y mujeres.

A partir de lo relevado en la encuesta y en las entrevistas es posible complejizar la trama de la violencia al identificar que **los distintos tipos de violencia se encuentran interrelacionados**. Es decir que las violencias suelen presentarse en conjunto, y se potencian y refuerzan mutuamente.

3. Reacción frente a la situación de violencia

¿Cuáles fueron las reacciones ante la violencia recibida?

En términos generales, se detecta que el **74% de las personas** encuestadas **que han experimentado situaciones de violencia laboral ha hecho algo al respecto**, sin diferencias entre hombres, mujeres y personas de otras identidades.

En este universo, **la iniciativa más frecuente es comentar la situación con compañeros/as de trabajo**, alcanzando a más de la mitad de las personas encuestadas (54%). Aquello deja en evidencia la importancia de dar información y sensibilizar a todas las personas que integran las instituciones sobre cómo identificar violencia en el trabajo, sus posibles impactos y, principalmente, cómo acompañar a quienes han atravesado estas situaciones.

La segunda acción más recurrente es comentar la situación con amistades fuera de la institución. En este sentido, es importante remarcar que si bien estas instancias producen cierto alivio y apoyo, quedan por fuera de la incidencia organizacional. En tercer lugar, se ubica la opción de hablar sobre la situación con quien ejerció la violencia.

Por otra parte, **la opción menos frecuente para todas las personas consiste en utilizar el canal institucional de la organización o acercarse a una persona en posición de liderazgo de la institución**. También se encuentra entre la menos mencionada el denunciar fuera de la organización. Esto podría dar indicios de una baja confianza o creencia en que las instituciones puedan abordar estas situaciones.

Finalmente, entre las mujeres también es poco frecuente acudir al sindicato, a diferencia de los hombres entre quienes es más común (brecha de 8 pp). Esta última reacción se encuentra entre las menos mencionadas por las personas de otras identidades, con tan sólo un 5% de adherencia.

En base a los resultados arrojados, resulta fundamental trabajar en el fortalecimiento y la correcta implementación de canales institucionales a través de los cuales recibir las

denuncias/consultas, brindar orientación y acompañamiento, dar respuestas claras y coherentes con los valores y principios organizacionales, garantizar la reparación para quien denuncia y establecer políticas de prevención para evitar la repetición de situaciones de violencia.

Desde un **enfoque interseccional**, se registra una diferencia importante entre los hombres migrantes y los hombres que no pertenecen a ningún grupo vulnerable. Los hombres migrantes han realizado en menor medida, acciones frente a las situaciones de violencia. (10 pp menos respecto de los no migrantes).

¿Cuáles fueron las razones para no reaccionar ante la violencia recibida?

En cuanto a las **razones por las que no se ha reaccionado**, casi la mitad de las personas encuestadas (44%) no han hecho nada al respecto por miedo a perder el trabajo. En segundo lugar, se destaca la creencia de que no sirve o no tiene ningún efecto (40%) y, en tercer lugar, el temor a las represalias (34%). En todos los casos sin mayores distinciones por género.

Particularmente en las mujeres, la cuarta razón más frecuente es no saber adónde recurrir, con una brecha de 6 pp respecto a los hombres; mientras que, entre ellos la razón que le sigue en frecuencia es la de saber de casos donde la organización no hizo nada (20%).

Entre las 7 personas de otras identidades que no han tomado acción se identifican también como principales razones el temor a que no les crean, no saber a dónde recurrir y el miedo a perder el trabajo.

¿Qué impacto tuvieron las reacciones a la violencia?

La mitad de las personas (50%) que han tomado alguna acción en respuesta a la situación de violencia perciben que **sus acciones no han tenido impacto alguno**, sin mayores distinciones entre hombres y mujeres. Entre las 14 personas de otras identidades de género que han respondido la pregunta, 8 perciben que sus acciones no han tenido impacto alguno.

Por otro lado, entre quienes sí han identificado algún tipo de impacto es más frecuente haber experimentado uno negativo que uno positivo.

En el caso del **efecto negativo**, el más frecuente es haber sido despedidos/as (20%), sin mayores distinciones entre mujeres y hombres. En segundo lugar, entre las mujeres se encuentra haber sido aisladas laboralmente (16%) y haber sentido o sufrido represalias (16%). Esta última opción también se encuentra entre las tres más frecuentes para los hombres, junto con haber percibido desventajas laborales (15%). En el caso de las personas

de otras identidades, de un total de 3 que han respondido esta pregunta, las situaciones más frecuentes son haber experimentado represalias y aislamiento en el trabajo, seguido por haber sido despedidas.

Por otro lado, entre quienes experimentan un **efecto positivo**, el apoyo de los/as compañeros es la opción más recurrente (27%), sin diferencias entre hombres y mujeres. En el caso de los hombres, es seguido por la percepción de que se genera un ámbito de mayor compañerismo (21%) y de que se empieza a tratar el tema de modo preventivo (18%). Esta última opción es la segunda más frecuente en las mujeres (17%). A su vez, cabe resaltar que el efecto positivo menos frecuente es que hayan cambiado a la persona agresora de sector.

4. Implementación de medidas preventivas y respuestas hacia la violencia laboral

Respecto al **conocimiento de espacios y/o canales para realizar denuncias** sobre situaciones de violencia en el ámbito laboral, casi la mitad de las personas encuestadas desconoce adónde puede recurrir (40%) con una brecha de 6 pp en perjuicio de las mujeres y 5 pp por parte de las personas de otras identidades de género, respecto de los hombres.

Por otro lado, entre quienes sí conocen estos recursos, el 24% ha recibido indicaciones de la organización donde trabajan, con mayor frecuencia entre los hombres respecto de las mujeres (5 pp). Las personas de otras identidades presentan un porcentaje intermedio (26%). Así también, el 16% sabe adónde pueden recurrir por experiencia de otros/as compañeros/as y el 10% lo ha visto en los medios de comunicación.

Al indagar el **rol de los sindicatos** en la temática, la mitad de las personas encuestadas (53%) no registra su presencia o actuación, con una marcada diferencia entre hombres (46%), mujeres (55%) y personas de otras identidades (63%).

Es importante destacar que, entre las personas encuestadas que tienen y conocen mecanismos de prevención y erradicación de la violencia en su espacio de trabajo, se manifiesta un **nivel de confianza bajo** en ellos: sólo el 33% de las personas encuestadas confía en los mismos, con mayor frecuencia en los hombres (38%) que en las mujeres (31%) y, aún más, que en las personas de otras identidades (26%).

Por último, cabe destacar que en las entrevistas se ha señalado, en muchos casos, las dificultades existentes para denunciar violencia laboral. Principalmente aquella de tipo sexual. Además de los obstáculos judiciales, como el lento proceso y la necesidad de

presentar pruebas, se ha mencionado el alto nivel de estigmatización y de revictimización que existe en torno a la problemática: desde burlas y descrédito a la palabra de quien denuncia hasta culpabilización.

Conclusiones:

A partir de la investigación realizada ha podido identificarse el contexto social, cultural, político y económico en el que se inscribe la problemática de la violencia laboral en la región y que presenta una serie de desafíos para su abordaje. En este sentido, se observa que el tema está en agenda independientemente de la posición que tengan los distintos sectores. Es decir, ya sea a favor o en contra de implementar medidas para erradicar la violencia de los espacios laborales, siempre hay una postura asumida.

Por otro lado, si bien se reconoce el impacto desproporcionado que tiene la violencia en las mujeres, no todos los países reconocen las desigualdades estructurales existentes que afectan a otros grupos poblacionales particulares y los colocan en condiciones de mayor vulnerabilidad, como la comunidad LGBTIQ+, los/as trabajadores/as informales de la economía y las personas con discapacidad. Se vuelve necesaria entonces una ampliación de la definición y del alcance de la violencia laboral en las respectivas legislaciones.

En esta misma línea, si bien la mayoría de los países tienen legislaciones que buscan prevenir, sancionar y/o erradicar la violencia de género, lo hacen en términos binarios, por lo que es importante que se avance en la protección de la comunidad LGBTIQ+. Asimismo, todos los países cuentan con alguna legislación relacionada a la violencia doméstica o intrafamiliar, pero aún no se considera a las personas como un sujeto integral y segmentan la “vida privada” del espacio laboral. Así, se han identificado posiciones encontradas entre quienes consideran que las organizaciones empleadoras deben acompañar a quienes sufren esta modalidad de violencia y quienes sostienen que es una problemática que excede al ámbito laboral.

Respecto de los posicionamientos de los distintos sectores frente a la ratificación y/o implementación del Convenio 190, si bien se había partido de la premisa de que el sector privado podía funcionar como un obstaculizador, y que, por el contrario, un sector sindical fuerte y representativo de los/as trabajadores/as podía operar como promotor del mismo; lo cierto es que se ha observado que si hay voluntad política, el proceso avanza. Por ejemplo, todos los países que han ratificado el Convenio en la región –Argentina, Ecuador, México, Perú, Uruguay y Chile– contaron con abstenciones y/o falta de participación de alguno de los sectores involucrados durante la votación por su adopción en Ginebra (2019). No obstante,

también es importante señalar que persisten dificultades para sostener el diálogo tripartito que promueve el Convenio, y que es necesario para lograr una implementación efectiva del mismo.

En cuanto a la incidencia de la violencia laboral, si bien los resultados obtenidos en la presente investigación responden a un estudio exploratorio y la encuesta realizada es de respuesta voluntaria y de tipo no probabilístico, esta ha permitido empezar a dilucidar algunas tendencias respecto a la incidencia de la violencia laboral, a nivel general, y según tipos de violencia en la región. Asimismo, ha contribuido a comprender la importancia de contar con información sobre la problemática desde un enfoque de género e interseccional, visibilizando que el impacto de la violencia en el espacio del trabajo no afecta por igual a todas las personas.

Entre los principales hallazgos sobre la situación en la región ha podido observarse que las personas refieren en mayor medida atestiguar situaciones de violencia laboral que experimentarlas. La hipótesis que puede sostener esta diferencia consiste en que resulta más fácil identificar la violencia que viven otras personas que la propia. En este sentido, mientras que las mujeres indican experimentar y haber presenciado situaciones en similar medida, los hombres y las personas de otras identidades se inclinan más por la segunda opción. Esto puede deberse a que en todos los países hay un debate presente sobre las violencias que viven las mujeres.

A su vez, se ha relevado que en países con elevados niveles de violencia social no se suelen identificar tipos de violencia en el ámbito laboral que pueden presentarse de maneras más sutiles, como es el caso de la violencia psicológica y la simbólica. Es importante, entonces, trabajar en acciones de sensibilización que brinden información para desnaturalizar comportamientos y prácticas que si bien son violencia no son entendidas como tal.

Por otra parte, y dado que la investigación se realizó en 2021 durante la pandemia de COVID-19, se han observado nuevas configuraciones de violencia a través de canales digitales, con el problema agregado de que en general las personas están conectadas de manera permanente por lo que estas situaciones pueden resultar aún más invasivas para la vida cotidiana.

A su vez, cabe remarcar la elevada incidencia de la violencia sexual, ya que si bien no es la más frecuente, los porcentajes de incidencia obtenidos son altos, y además, resulta un motivo de gran preocupación entre las personas entrevistadas de los distintos sectores debido a su gravedad.

En relación a los tipos de violencia, vale considerar que si bien se han separado, como una herramienta analítica que permita pensar en estrategias concretas para su abordaje, las violencias suelen presentarse de forma interrelacionada.

Asimismo, se ha corroborado la hipótesis de que existen relaciones de poder de género y de jerarquía que entran en juego en el ejercicio de la violencia en el ámbito laboral: los jefes directos, los líderes de las organizaciones y los compañeros de trabajo, que son hombres, son quienes ejercen la violencia en mayor medida.

En cuanto a las instituciones, a partir de la encuesta realizada se ha identificado la falta de confianza existente en los canales de consulta/denuncia que tienen las organizaciones, que lleva a que la mayoría de las personas ante una situación de violencia laboral se acerquen a un/a compañero/a de trabajo o a una amistad por fuera antes que a los canales de la institución. Complementario a esto, se evidencian la falta de protocolos y políticas, y un elevado desconocimiento sobre cómo actuar ante estas situaciones.

Para finalizar, quedan abiertos tres interrogantes para futuras investigaciones. Por un lado, si existe correlación entre la afiliación sindical y el nivel de conocimiento de mecanismos de abordaje de la violencia laboral, dado que se ha observado que los hombres son quienes más participan de organizaciones sindicales y, a la vez, quienes más conocimiento tienen sobre qué mecanismos pueden utilizar ante la vivencia de una situación de violencia laboral. Por otro lado, cómo impactan los mandatos de la masculinidad hegemónica en el ejercicio de la violencia laboral, a nivel general, y de la violencia sexual en el ámbito laboral, en particular, para poder desarrollar acciones tendientes a su prevención. Finalmente, sería interesante indagar en la situación específica de las personas migrantes respecto de la violencia laboral, dado que si bien su incidencia es similar respecto de quienes no son migrantes, se desconoce la gravedad –y las particularidades– de las violencias que experimentan.

Bibliografía

CEPAL (2021). Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe. Naciones Unidas. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47669/3/S2100698_es.pdf

Conferencia Internacional del Trabajo. (2019) Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 108a reunión. Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf

Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso. 21 de junio de 2019. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

GROW Género y Trabajo, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), Fundación Avon, Bumeran y Nodos. (2021, abril). *Violencia en el ámbito laboral*. Recuperado de <http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=Ap.p.187&cnl=15&opc=49&codcontenido=4343&codcampo=20>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Panorama Laboral 2021 América Latina y el Caribe. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf