

25
noviembre

DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Sumario

La violencia contra las mujeres en el mundo del trabajo constituye una de las formas menos visibles pero más persistentes de vulneración de derechos. La SMTBA invita, en esta fecha, a reflexionar sobre el impacto que tienen en la salud integral de las trabajadoras, sobre el marco normativo argentino e internacional que obliga a prevenirlas y erradicarlas, y sobre el rol indelegable de la Medicina del Trabajo para promover am-

bientes laborales seguros, saludables y libres de discriminación y acoso. A la luz del Convenio 190 de la OIT y de la legislación nacional vigente, esta conmemoración nos convoca a transformar el compromiso institucional en acciones concretas que garanticen dignidad, igualdad y protección efectiva en todos los espacios laborales.



Violencia contra las mujeres en el trabajo:

desafíos actuales para la prevención, la salud laboral y la igualdad real

Cada 25 de noviembre, la comunidad internacional reafirma su determinación de erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres. Esta fecha no sólo recuerda una problemática histórica, sino que nos invita a analizar cómo dichas violencias se reproducen en ámbitos cotidianos y estructurales, entre ellos el trabajo. En este contexto, se considera esencial abordar el impacto que estas prácticas tienen sobre la salud, la seguridad y el bienestar de las trabajadoras, especialmente en un mundo laboral que aún refleja profundas desigualdades de género.

El ámbito del trabajo es un espacio central de construcción de autonomía económica, participación social y reconocimiento profesional. Sin embargo, también puede constituir un escenario donde se manifiestan diversas formas de violencia: desde el acoso sexual y el acoso por razones de género, el hostigamiento, la discriminación, la invisibilización, la precarización y el silen-

ciamiento de las voces femeninas. Estos fenómenos, que muchas veces aparecen naturalizados, impactan de manera directa en la salud física, psicológica y emocional de las trabajadoras, y generan entornos de riesgo que deben ser abordados desde una perspectiva integral y preventiva.

En los últimos años, el marco normativo argentino ha avanzado de manera significativa en la protección de las mujeres frente a esta problemática. La Constitución Nacional, junto con la CEDAW y otros tratados de Derechos Humanos con jerarquía Constitucional, establece el principio de igualdad y la prohibición de toda forma de discriminación. La Ley de Contrato de Trabajo refuerza ese mandato mediante el deber de seguridad del empleador, la preservación de la integridad psicofísica y moral de quienes trabajan y la prohibición de actos discriminatorios. A su vez, la Ley 23.592 proporciona herramientas para impugnar y reparar las conductas basadas en motivos discriminatorios, incluidas aquellas relacionadas con el género.

La Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres constituye el instrumento más importante para comprender



a la violencia contra la mujer



la problemática en clave laboral. La norma reconoce modalidades de violencia —psicológica, sexual, económica, simbólica— que pueden manifestarse dentro del trabajo y que afectan el pleno ejercicio de derechos por parte de las mujeres. Su enfoque integral obliga al Estado y a las organizaciones a adoptar medidas que incluyan prevención, asistencia, acompañamiento y mecanismos eficaces para la denuncia y la intervención temprana.

Este andamiaje jurídico nacional se vio fortalecido con la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobada en Argentina mediante la Ley 27.580. Este instrumento revolucionó el modo de entender la violencia en el mundo del trabajo. Por primera vez, se la reconoce como un fenómeno multicausal,

que puede provenir de superiores jerárquicos, compañeros, terceros vinculados al trabajo e incluso de clientes o público externo. El Convenio subraya que la violencia por razón de género es una realidad estructural que afecta en forma desproporcionada a las mujeres, dueñas de trayectorias laborales atravesadas por brechas salariales, segregación ocupacional, cargas de cuidado no remuneradas y diversos estereotipos que condicionan sus oportunidades.

Una de las contribuciones más relevantes del Convenio 190 es la ampliación conceptual del “mundo del trabajo”. Ya no se limita al espacio físico de la empresa, sino que abarca los desplazamientos, las actividades sociales o formativas vinculadas a la actividad laboral, los medios digitales,

los entornos virtuales y las modalidades de teletrabajo. Incluso reconoce que, en algunos casos, el hogar puede ser considerado parte del ámbito laboral cuando se trabaja desde allí. Esta mirada se vuelve indispensable en una época donde la frontera entre vida personal y vida laboral se ha vuelto más difusa, y donde las dinámicas de violencia pueden operar en múltiples escenarios.

En paralelo, el Estado argentino ha desarrollado protocolos, guías y programas específicos para el abordaje de la violencia de género y la violencia laboral. También se multiplicaron los protocolos institucionales -en organismos públicos, universidades, empresas y organizaciones civiles- que establecen rutas claras de actuación, criterios de confidencialidad, intervenciones interdisciplinarias y medidas de protección para las víctimas.

Este marco se articula con el deber de prevención por parte de los empleadores, que deben garantizar condiciones de trabajo seguras y libres de violencia, con especial atención a los riesgos psicosociales que afectan de manera diferenciada a las mujeres. La medicina del trabajo ocupa un lugar protagónico en este enfoque preventivo. Los equipos profesionales tienen la responsabilidad de identificar factores de riesgo, detectar indicadores tempranos de violencia, acompañar a las trabajadoras

afectadas, intervenir en la adecuación de tareas cuando resulte necesario y trabajar junto a las áreas de recursos humanos y comités mixtos de seguridad en la elaboración de políticas institucionales.

Conmemorar el 25 de noviembre desde la Medicina del Trabajo implica reconocer que la violencia contra las mujeres no es un problema privado ni aislado, sino una cuestión de salud pública y laboral que exige acciones coordinadas. Las organizaciones deben revisar sus prácticas, fortalecer protocolos, garantizar vías de denuncia accesibles, promover espacios seguros y cultivar una cultura institucional basada en el respeto, la diversidad y la igualdad. Solo mediante el compromiso sostenido de todos los actores —Estado, empleadores, trabajadores, equipos médicos y autoridades institucionales— se podrá avanzar hacia entornos laborales libres de violencia, en los que la dignidad y la integridad de las mujeres sean plenamente respetadas.

En este 25 de noviembre, reafirmamos que la construcción de ambientes laborales seguros, equitativos y saludables es un componente esencial de la salud laboral. Erradicar la violencia contra las mujeres en el trabajo no es únicamente un mandato legal: es un imperativo ético y profesional que debe guiarnos en cada ámbito donde cuidamos la salud de quienes trabajan.