



## **Informe de resultados de la Campaña contra las violencias de género en el ámbito del Ministerio Público de la Defensa.**

### **1. Presentación**

Mujeres, trans, lesbianas, bisexuales, travestis, y no binaries, nos organizamos y conformamos la Colectiva de Trabajadoras del Ministerio Público de la Defensa para decir basta a la justicia patriarcal.

Las prácticas judiciales cargadas de prejuicios y estereotipos de género nos interpelan y nos obligan a repensar nuestros roles, a reconocernos y a unirnos como trabajadoras del Ministerio Público de la Defensa (MPD).

### **2. Introducción**

Entendemos que el trato respetuoso en las diferencias y la no discriminación son derechos fundamentales a los que no estamos dispuestas a renunciar, tanto desde el ejercicio cotidiano de la defensa pública y con las personas y colectivos para los que trabajamos, como en nuestros ámbitos laborales.

Hemos tomado conocimiento -por la propia experiencia, la de nuestras compañeras de oficina y a través de las redes de sociabilidad/solidaridad y acciones de apoyo que establecimos entre nosotras- de situaciones que indican que en el MPD hay acoso laboral y discriminación por motivos de género, y se encuentran naturalizados e invisibilizados.

Entendemos que esas dificultades para la visibilización son una muestra más de un fenómeno estructural propio de las sociedades patriarcales y androcéntricas en las que vivimos. A ello se suman características propias del sistema de administración de justicia de las que el MPD no está exento; la excesiva burocratización, la jerarquización y opacidad en los mecanismos de las tomas de decisiones, entre otros factores que dificultan un abordaje adecuado y respetuoso.

Advirtiendo ello, consideramos que realizar una encuesta era una vía apropiada para visibilizar las situaciones de violencia de género existentes y dar espacio a quienes las han transitado en silencio, sin lugar donde canalizar sus voces. Con este informe buscamos colaborar con la desnaturalización de estas prácticas, para transformar nuestros ámbitos de trabajo en espacios libres de discriminación y maltrato.

- **¿Por qué propusimos la realización de la encuesta?**

Siendo uno de los objetivos de esta Colectiva, visibilizar y contribuir a la erradicación de las situaciones de violencia de género hacia el interior del organismo, consideramos fundamental desplegar acciones pensadas, situadas y orientadas en tal sentido.

Así diseñamos en el año 2019 la Campaña contra la Violencia en el MPD, que incluyó el diseño colectivo de afiches que fueron exhibidos en dependencias de todo el país, y esta encuesta; como herramientas sumamente valiosa -entre otras cuestiones- por su potencia para mostrar estas tramas violentas usualmente naturalizadas, acalladas o directamente ocultadas.

Pensamos en una encuesta que fuera ágil, accesible y confidencial, como un diagnóstico provisorio, un primer acercamiento cualitativo y cuantitativo de la magnitud del problema, que nos dé un panorama inicial para la elaboración de estrategias que tengan como objetivo alcanzar un entorno laboral saludable y libre de violencias.

### **3. Objetivo**

Con este informe queremos colaborar en la concientización y la visibilización de la violencia en el ámbito laboral en términos generales y por motivos de género en particular, para lograr su erradicación.

### **4. Aclaraciones metodológicas**

La siguiente encuesta fue abierta anónima, dirigida a las trabajadoras mujeres, trans, lesbianas, bisexuales y no binaries del MPD, en el marco de la Campaña contra la violencia de género en la institución, organizada por esta Colectiva e implementada durante los meses de noviembre y diciembre del 2019.

Respondieron un total de 128 personas, a través de un formulario de encuesta publicado en la página web <https://lacolectivampd.com.ar/> y difundido en nuestras redes de contacto interpersonal. Los datos fueron procesados por la Colectiva de Trabajadoras con el objetivo de realizar un diagnóstico inicial, estadísticamente no representativo, respecto de la violencia de género en el ámbito laboral del organismo.

Los datos que surgen del análisis que se realiza a continuación, se encuentran reflejados en el Anexo I de este informe -donde están agregados los resultados de la encuesta realizada, con las correspondientes tablas de preguntas-.

### **5. Análisis**

- **Acoso laboral**

El recuadro Nro. 1 consta de 9 preguntas, que describen situaciones de acoso laboral no sexual: le negaron o evitaron el saludo, le negaron la participación en una reunión relacionada con sus tareas, descalificaron su punto de vista, la aislaron y no le asignaron tareas, manipularon información laboral para inducirla al error o falta profesional, le asignaron tareas inapropiadas, innecesarias o imposibles, le negaron o le resultó dificultosa la tramitación de licencias relacionadas con las tareas de cuidado o violencia

de género, no le asignaron un cargo por razones de género, se le otorgó el reconocimiento de sus tareas a otro compañero varón.

Estas preguntas fueron respondidas bajo los parámetros estandarizados “Alguna Vez”, “Frecuentemente” y “Nunca”.

Observando el recuadro de preguntas Nro. 1, destacamos como especialmente relevantes algunas cuestiones que se detallan a continuación:

En primer lugar, surge que el 84% de las mujeres que respondieron la encuesta, han transitado dentro del MPD alguna de las situaciones de acoso laboral mencionadas en la pregunta 1. Por otra parte, el 62% (108) de quienes sufrieron estas situaciones, consideran que han sido motivadas por su género u orientación sexual.

A continuación, identificamos las situaciones de acoso más señaladas por las encuestadas:

- I) El 77% manifestó que descalificaron su punto de vista o ignoraron sus opiniones;
- II) El 52% expresó que se les negó o evitó el saludo; y
- III) El 51% respondió que le asignaron tareas inapropiadas, innecesarias o imposibles.

Por otra parte, preocupa especialmente a la Colectiva que ante la pregunta sobre si les negaron o resultó dificultosa la tramitación de licencias por maternidad, cuidado de familiares, adaptación y reuniones escolares, horas de lactancia y/o violencia de género, 21 trabajadoras del MPD respondieron de forma positiva.

Sumado a ello, el 59% de las 128 trabajadoras entrevistadas respondieron que en los distintos ámbitos del MPD donde han trabajado la condición de género influye en la asignación/distribución de las tareas laborales.

Finalmente, entre aquellas situaciones sobre las que las entrevistadas quisieron hacer algún comentario concreto, se visibilizan dentro de diversas áreas y dependencias del MPD prácticas discriminatorias basadas en estereotipos de género. Algunas trabajadoras han expresado que en sus oficinas se asigna exclusivamente a las mujeres las tareas de limpieza, mientras que a los varones no se les exigen tales labores. Del mismo modo, hubo compañeras que manifestaron que no se las propuso para ascensos ni para ser Defensoras Públicas Coadyuvantes o que se las eliminó de procesos de selección para ocupar cargos jerárquicos con motivo de su maternidad, incluso en algunos casos se les informó explícitamente que ese era el motivo.

Este tipo de prácticas discriminatorias acentúan la desigualdad que genera el hecho de que la carga social de la maternidad recaiga mayormente sobre las mujeres, impactando de forma negativa en su desarrollo profesional y profundizando el techo de cristal dentro de la institución.

En cuanto a la maternidad también, como ámbito que interpela a las trabajadoras de la institución, se ha manifestado que resulta muy dificultoso para las personas gestantes en periodo de lactancia conciliar esa etapa con su vida laboral, debido a que no se

encuentran dadas las condiciones para una “incorporación amigable” a las tareas que permita respetar la hora de lactancia.

- **Vigilancia**

El recuadro de preguntas Nro. 5, refiere a con qué frecuencia las personas encuestadas han sufrido situaciones de vigilancia excesiva o injustificadas en el cumplimiento del horario de trabajo; actividades en redes sociales; participación gremial; si se las ha contactado por fuera del horario laboral para temas laborales o se les ha exigido en forma desmedida.

Conforme surge del recuadro, de las 128 personas encuestadas, el 90% manifestaron que han vivido alguna vez alguna de las situaciones mencionadas.

De los números de la encuesta se desprende que el 50% de las encuestadas expresaron que alguna vez (36%) o frecuentemente (14%) se les vigiló de forma excesiva el cumplimiento del horario y de sus licencias, mientras que el 72% expresó que se las sobrecargó de tareas.

A su vez, del recuadro Nro. 6, surge que de las 115 personas encuestadas que respondieron haber vivido alguna de todas las situaciones mencionadas, el 41% han referido que estas situaciones estuvieron motivadas por su género u orientación sexual. En particular, una de las personas encuestadas señaló que percibe que las mujeres son mucho más exigidas que los varones.

Este tipo de conductas, que a priori se perciben como maltrato laboral a secas, son violencia de género cuando están dirigidas en especial a las mujeres o a las personas LGBTIQ+. Si se exige a las mujeres una cantidad de tareas mayor a la demandada a un varón con el mismo cargo, se está repartiendo trabajo con criterios discriminatorios. Esto en los hechos promueve situaciones de desigualdad de poder que generan un terreno propicio para la violencia laboral.

En este apartado, también aparece como una de las formas de maltrato el ciberacoso, que es una nueva forma de violencia laboral que incluye el uso de las redes sociales. El 25% de las personas encuestadas respondieron que alguna vez (21%) o frecuentemente (4%) vigilaron sus conversaciones o su actividad en las redes sociales.

- **Violencia psicológica, física y discriminación con motivos de género o expresión de género**

El recuadro Nro. 8 refiere a preguntas relacionadas con haber sufrido comentarios sobre su ropa, su aspecto o su cuerpo; situaciones de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género (agresiones, bromas, ridiculización u otros); gritos o insultos en el lugar de trabajo vinculados a su condición de género; o incluso empujones, zamarreos o golpes por parte de algún integrante de la institución.

De las 128 personas encuestadas, el 73% (94) han manifestado haber vivido alguna vez alguna de las situaciones mencionadas. Y de aquellas personas que vivieron alguna de estas situaciones, el 73% refirieron que estuvieron motivadas por su género u orientación sexual.



Un 67% recibió comentarios sobre la ropa que utiliza o su aspecto físico, un 27% mencionó que sufrió discriminación por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, un 52% padeció insultos o gritos en su lugar de trabajo y un 3% afirmó haber sufrido empujones, zamarreos o golpes por parte de algún integrante de la institución.

- **Acoso sexual**

En ocasión de consultar respecto a la vivencia de situaciones de hostigamiento sexual por parte de un varón de la institución, algún tipo de intimidación física agresiva, avance físico no consentido con connotación sexual o extorsiones para conseguir favores sexuales, de las 128 personas encuestadas, preocupa especialmente que el 33% manifestaron que las han sufrido alguna vez.

El 24% respondieron que alguna vez sufrieron invitaciones, llamados o mensajes indeseables y persistentes, chistes obscenos o indagación sobre la vida sexual, el 15% sufrió algún tipo de intimidación física, el 12% algún tipo de avance físico o con connotación sexual y 2% padecieron una extorsión con fines sexuales.

Sumado a ello, entre los comentarios que efectuaron las encuestadas, se mencionó haber recibido invitaciones a salir y luego represalias en el trabajo por no haberlas aceptado; que se las convoque con apodosos inadecuados como “bombón”; o recibir masajes no consentidos.

- **Acerca del accionar institucional y sus implicancias**

Respecto de la consulta acerca de qué jerarquía tenía la persona que ejerció la violencia, el 71 % dijo que quien la ejerció fue una persona con mayor rango jerárquico.

Además, una abrumadora mayoría (el 80%) expresó no haber dado a conocer el hecho a las autoridades institucionales.

De entre aquellas que pusieron en conocimiento de la situación de violencia a alguna autoridad del organismo, el 30% respondió no haber identificado ningún tipo de accionar institucional al respecto. Igual número respondió que se trasladó a otra área a la persona denunciante y/o a compañerxs que la apoyaron de alguna manera en la puesta en conocimiento.

A la luz de este accionar institucional en torno a la administración de las situaciones percibidas como violentas, a partir de lo relevado, es dable observar que las respuestas institucionales son percibidas como insatisfactorias por muchas de las víctimas. En este sentido, aquellas intervenciones que derivaron en el traslado de las denunciantes son identificadas como avales al agresor y minimización de los hechos denunciados.

En el mismo orden, cuando se produce el traslado del agresor, pero se lo asciende, también se observa un mensaje contradictorio que genera sentimientos como angustia, temor o incertidumbre en la persona denunciante, y confusión en el entorno laboral, pues el denunciado es apartado (lo que se podría considerar como una buena práctica o al menos, prudente y respetuosa ante un conflicto) para luego ser jerarquizado, lo cual puede leerse como un aval o respaldo institucional.

Los cuadros 19 y 20 de la encuesta están dirigidos a quienes manifestaron haber sufrido violencia dentro del organismo, pero no haberlo dado a conocer a las autoridades correspondientes.

En ese sentido, se les consultó a las trabajadoras afectadas por los motivos de la falta de denuncia o puesta en conocimiento de la situación de violencia. Las respuestas más frecuentes fueron las siguientes:

- No creer que sirviera de algo
- Tener miedo de que se profundizara el maltrato por parte del agresor
- Tener miedo de sufrir represalias de otros miembros de la institución
- Sentirse intimidada por el lugar de poder que ocupa en la institución la persona agresora.

Los cuadros 19 y 20 de la encuesta revelan el difícil camino que transitan quienes sufren acoso laboral, práctica que por lo general no concluye con la declaración de responsabilidad de su perpetrador.

Las personas encuestadas expresaron que en ocasiones dudaban de la trascendencia de los hechos y de que su versión de los mismos fuera creíble, y hasta esperaban que el tiempo revirtiera la incómoda situación que estaban atravesando, mientras que otras entrevistadas refirieron tener vergüenza de denunciar o sentirse incómodas con la sola idea de hacerlo.

De las respuestas aportadas surge que la superioridad jerárquica del agresor y el miedo a perder la fuente de trabajo ha llevado a que muchas callen.

#### ▪ **Algunas consecuencias de la violencia**

En los recuadros de preguntas número 21, 22 y 23 observamos que 40 de las compañeras encuestadas tuvieron la necesidad de comenzar o llevar el tema a un espacio terapéutico. A raíz de ello, 13 encuestadas consideraron la idea de renunciar al trabajo por haber sufrido una situación de violencia machista y el mismo número manifestaron haber tomado licencias por ese motivo.

En cuanto a la preocupación ante la estigmatización en caso de querer realizar la denuncia o dar a conocer el hecho, se percibe de los recuadros 24, 25 y 26, un temor a ser estigmatizada como conflictiva, débil, susceptible, “loca”. Consideramos que la estigmatización es un efecto social de estas prácticas violentas.

En la mayoría de los casos las víctimas informan no haber realizado la denuncia correspondiente. Los motivos pueden ser varios. Identificamos especialmente el ya nombrado miedo a la estigmatización, el temor a incidencias negativas en su desarrollo profesional; el desconocimiento sobre la forma de actuar; y la imposibilidad de realizar una denuncia anónima.

## **6. Reflexiones finales**

De los datos se desprende que las situaciones de violencia y discriminación por razones de género en el ámbito del MPD, existen y forman parte de las vivencias de muchas compañeras que trabajan en la institución. El desarrollo de las tareas se encuentra

condicionado por experiencias de maltrato, violencia psicológica y prácticas que inciden directamente en sus vidas, e implican barreras para su desarrollo profesional pleno.

Las trabajadoras que han vivenciado estas situaciones, manifiestan padecer deterioros socioemocionales y psicofísicos progresivos, que no sólo se trasladan a su ámbito laboral, sino también hacia sus otras esferas de la vida, su entorno familiar y sus diversos grupos de pertenencia.

Además, detectamos dificultades para la percepción de los hechos vivenciados en términos de género, y cierta naturalización de esas situaciones.

De modo que es posible sostener que el MPD como ámbito laboral no se encuentra exento de las prácticas machistas y de las violencias del sistema patriarcal.

En este sentido, la discriminación y violencia de género en la institución se experimenta mayormente en soledad, con poca confianza en los mecanismos institucionales para canalizar denuncias, y ausencia de certezas respecto de que las situaciones vividas puedan modificarse a través de una intervención externa.

Del análisis de las entrevistas, estamos en condiciones de afirmar que un sector de las trabajadoras del MPD sufrimos, al menos en algún momento de nuestra trayectoria laboral en el organismo, violencia laboral, entendida como una forma de abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión o sometimiento en sus diferentes modalidades: principalmente violencia psicológica y, en menor medida, agresión física, ciberacoso y acoso sexual.

Volviendo a los modos en que se cristaliza la violencia laboral, encontramos una manifiesta preponderancia del acoso psicológico y dentro de éste, un abanico bien diverso de expresiones: desde maltrato verbal –alternado o recurrente y sostenido en el tiempo–, la vigilancia excesiva o injustificada en el cumplimiento del horario de trabajo, de las licencias, de la actividad en las redes sociales y de la participación en actividades gremiales, a contactos fuera del horario laboral por temas de trabajo y la negación del saludo (por ejemplo).

Advertimos de los relatos recogidos la persistencia de determinadas conductas a las que identificamos como micromachismos, puesto que se tratan de acciones que se minimizan, por su sutileza, por su capacidad de camuflaje y por ser -muchas veces- imperceptibles en las personas que no son sus destinatarias directas. Se anclan en la cultura patriarcal del silencio, en la desigualdad de género y en las relaciones de poder asimétricas y que, en su cronicidad, producen consecuencias directas en la vida de quienes las padecen, al punto que identificamos pedidos de licencias psiquiátricas, como consecuencia de este maltrato severo y persistente.

Asimismo, partiendo de una lectura atenta y transversal, detectamos con preocupación la presencia de dos componentes o características preeminentes: la percepción de que el género y/o la orientación sexual operaron en alguna medida en el ejercicio del maltrato; y la prevalencia en los cargos superiores de este tipo de modalidades de ejercicio abusivo del poder, sin distinción de género por parte de quien la ejerce.

En relación a esto último, es evidente la urgencia y necesidad de que desde todos los dispositivos del sistema de administración de justicia problematicemos la responsabilidad de quienes ocupan cargos jerárquicos –incluido el colectivo de las

mujeres y otras identidades no hegemónicas con poder y capacidad de decisión–, en torno a la búsqueda y generación de ambientes laborales libres de violencia, sin opresión. Para ello, consideramos que tenemos mucho que aprehender e incorporar de las dinámicas democráticas y de horizontalidad que el movimiento feminista y sus organizaciones vienen promoviendo y llevando adelante desde hace décadas en sus formas de pensarse y de accionar.

En otro orden de cuestiones, también recuperamos diversos relatos que ponen de manifiesto cómo en nuestros ámbitos laborales se generan prácticas y modos de organización donde se asignan tareas de acuerdo a concepciones estereotipadas de género, como por ejemplo, la designación de mujeres para la realización de labores de limpieza del espacio laboral compartido.

No podemos desconocer que estamos insertas en una institución que es parte del andamiaje del sistema de justicia en nuestro país, históricamente caracterizado por su androcentrismo, la extrema jerarquización de sus estructuras; por contar –implícita o explícitamente– con políticas organizacionales que promueven la competencia desmedida entre el personal; por el desinterés y la falta de apoyo de cargos superiores jerárquicos frente al surgimiento de situaciones conflictivas, entre otras. Por ello, no sorprende que sea una constante la no realización de denuncias formales o puesta en conocimiento de la situación de violencia a las autoridades competentes.

En virtud de todo lo expuesto, y para finalizar, desde la Colectiva de Trabajadoras del MPD entendemos que es indispensable y urgente que se propicien condiciones dignas de trabajo, donde se nos valore y se nos respete, lo que significa que todas transitemos nuestra trayectoria laboral en ambientes donde la seguridad y las relaciones vinculares respetuosas con pares y superiores sea la norma.

Es necesario implementar acciones integrales que contemplen los efectos negativos que se producen, desde una mirada que tenga en cuenta la transversalidad y la multiplicidad de factores que intervienen en los diversos niveles: los géneros, la clase, las jerarquías y los flujos en las relaciones de poder, entre otros factores.

Estas medidas deben incluir instrumentos orientados a la prevención de las situaciones de violencia laboral, teniendo especialmente en cuenta la perspectiva de género. En esta línea el diseño de políticas debe contemplar el desarrollo de procedimientos de buenas prácticas institucionales, una vez detectada (ya sea informal o formalmente) la situación de violencia, que excluyan la revictimización, la exposición y la sanción hacia la víctima, y generar, por ejemplo, espacios y/o dinámicas de abordaje seguro, donde el diálogo y la privacidad sean prioritarios.

Al respecto, entendemos que la puesta en marcha en junio de 2019 del “Protocolo interno de actuación para la prevención y la intervención en casos de discriminación por motivos de género” para todo el personal que integra el MPD resulta ser un avance, sin perjuicio del largo camino que aún queda por recorrer para lograr la igualdad y eliminar la violencia en nuestros ámbitos de trabajo.