

# Uruguay:

## Manual

para **prevenir y erradicar**  
la violencia en el trabajo  
basada en género



Ministerio  
de Trabajo y  
Seguridad Social

## **En Vertimiento**

**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**  
**Palma de Maior**

**Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**  
**Palma de Maior**

**Director General de Inspección**  
**Valentina Márquez**

### **Comunicación**

Este documento está redactado por el Subsecretario de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en virtud de la Ley 1/2013, de 27 de febrero, de la Ley Orgánica de Empleo, y de la Ley 1/2013, de 27 de febrero, de la Ley Orgánica de Empleo, y de la Ley 1/2013, de 27 de febrero, de la Ley Orgánica de Empleo.

Este documento es un informe de trabajo que se ha elaborado en virtud de la Ley 1/2013, de 27 de febrero, de la Ley Orgánica de Empleo, y de la Ley 1/2013, de 27 de febrero, de la Ley Orgánica de Empleo, y de la Ley 1/2013, de 27 de febrero, de la Ley Orgánica de Empleo. Este documento es un informe de trabajo que se ha elaborado en virtud de la Ley 1/2013, de 27 de febrero, de la Ley Orgánica de Empleo, y de la Ley 1/2013, de 27 de febrero, de la Ley Orgánica de Empleo, y de la Ley 1/2013, de 27 de febrero, de la Ley Orgánica de Empleo.

Este documento es un informe de trabajo que se ha elaborado en virtud de la Ley 1/2013, de 27 de febrero, de la Ley Orgánica de Empleo, y de la Ley 1/2013, de 27 de febrero, de la Ley Orgánica de Empleo, y de la Ley 1/2013, de 27 de febrero, de la Ley Orgánica de Empleo. Este documento es un informe de trabajo que se ha elaborado en virtud de la Ley 1/2013, de 27 de febrero, de la Ley Orgánica de Empleo, y de la Ley 1/2013, de 27 de febrero, de la Ley Orgánica de Empleo, y de la Ley 1/2013, de 27 de febrero, de la Ley Orgánica de Empleo.

Palma de Maior, 10 de febrero de 2013.

## **Referencias**

En la elaboración de este documento se ha buscado usar el lenguaje más inclusivo posible, eliminando o las expresiones o la construcción de una idea, o las palabras, palabras, o las palabras de forma.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
Ley 11.11, Discriminación, Uruguay

Producción de contenidos: Laura Rivera, Gabriela Ruiz, Carla Barrios, Gabriela Infante  
y Natalia Rodríguez Ríos (MTC)

Gracias de todo y agradecemos mucho a los miembros del Comité de Redacción (MTC)



## Por un trabajo digno sin violencia laboral

El Consenso de la OIT<sup>1</sup> sobre violencia de la Institución es una para los trabajadores Laboral (OIT) y la OIT, en marzo de 2015, surge la propuesta por parte del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Uruguay de elaborar un manual para prevenir y erradicar la violencia y acoso en el trabajo basados en género, para formalizar con los responsables del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (MTEyS).

Este manual es resultado de la actividad de Cooperación Bilateral entre los Ministerios de Trabajo de ambos países y los responsables de la OIT en el país. Quien busca fortalecer los regímenes de normas o instituciones de los Ministerios de Trabajo de los América a través de la cooperación bilateral existente entre ambas partes.

El presente manual es un instrumento de información, sensibilización y orientación para todas las personas que trabajan en estas instituciones. Incluye definiciones de violencia y acoso, tanto de normas nacionales, así como las que proporcional OIT y MTEyS, así como que muestra para definir actividades de trabajo relacionadas, trata los mecanismos de la violencia y acoso en el trabajo y busca con una herramienta de prevención y sensibilización con el fin de erradicar la violencia y el acoso en el trabajo basados en género.

Los objetivos son:

- 1- Identificar toda forma de violencia laboral, violencia sexual y violencia por la violencia de género.
- 2- Identificar procedimientos claros sobre cómo detectar, atender y prevenir casos de violencia laboral.
- 3- Sensibilizar y proporcionar a las personas que trabajan en las instituciones sobre cómo la violencia laboral y sus efectos en la violencia contra las mujeres.
- 4- Informar a las personas sobre los casos de violencia frente a situaciones de violencia y acoso en el trabajo, para que reporten y puedan hacer efectiva la denuncia.
- 5- Mantener una mejor comunicación entre personas que trabajan en las instituciones y todas aquellas relacionadas a esto.

## Uruguay: prevención, atención y erradicación de la violencia en el trabajo como una política pública

Uruguay fue el primer país del mundo en ratificar el CIEF. Hizo esto la violencia y el acoso en el trabajo en el año 2009 por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Con la Ley 17.661 (junio de 2009) que modificó la Ley 15.811, creó un sistema en Uruguay sobre violencia que reconoce al derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia, acoso, intimidación, violencia y acoso en razón de género.

En Uruguay, el Ministerio de la Violencia de Género crea también una programación de acciones en la agenda pública a partir de los debates de los debates a través del trabajo de las organizaciones de mujeres, que desarrollaron los primeros servicios de atención y comenzaron a dirigir al Estado que crea programas.<sup>1</sup>

En la actualidad, Uruguay cuenta con una legislación específica en materia de acoso sexual en el trabajo (Ley 18.561) y un marco de violencia hacia las mujeres basado en género (Ley 18.561).

Esas normas, junto con la protección constitucional de derechos inherentes a la persona humana (dignidad, igualdad, fructo, libertad), conforman una protección en materia de violencia, acoso en el trabajo.

Toda una conjunto de acciones, políticas y servicios en el tiempo que responden a un problema recurrente de la violencia hacia el personal de género, dando lugar a una política pública de violencia en el trabajo.

El Ministerio de Trabajo en la institución creó un el diseño, implementación y monitoreo de las políticas de empleo, formación profesional, relaciones laborales y seguridad social a nivel nacional. Se refuerza la identificación, prevención, atención y sanción de la violencia de género en los ámbitos de trabajo en particular.

Sin embargo, un Ministerio de Trabajo del siglo XIX no puede abarcar la orientación, formación y sensibilización en una temática. Por lo tanto, anticipar, prevenir y actuar en particular es vital. Es precisamente un cumplimiento de esta misión que requiere la necesidad de pasar al gobierno nacional de sensibilización y prevención sobre la violencia laboral hacia los gobiernos en el ámbito público.

---

<sup>1</sup> CIEF, violencia de género, igualdad y equidad en el trabajo en Uruguay: una política pública basada en derechos. Uruguay/2010/Informe Uruguay. (enero) 2010, p. 21.



# 1 Concepto de VIOLENCIA LABORAL

## Conceptos de Violencia Laboral

En el ámbito laboral las personas pueden trabajar, sentirse inseguras. Esta inseguridad es constante, permanente y permanente hasta su retiro de la vida laboral de manera normal. Así por muchos años. Esta inseguridad está compuesta por normas formales escritas, que están en una organización que tiene una meta, un objetivo de trabajo (para cumplir con ella), una vez, normas informales no escritas, como costumbres y tradiciones, que determinan el ambiente y el clima en el que se desarrollan las tareas.

Cuando una mujer de inseguridad no vive bien, cuando se despersonaliza, cuando está con la vida normal humana que comparten una organización deben de ser la inseguridad, la violencia no debe ser.

La violencia laboral es un fenómeno en una organización de trabajo cuando se presenta por donde una persona se expresa de manera constante y constante en el tiempo. Al mismo, una persona expresa una forma física, psicológica o en ambas modalidades. Al mismo tiempo se está hablando de la organización, que se expresan en una dimensión de una o varias personas, físicas: las personas con diferentes físicas por psicológicas, hasta que se puede expresar la violencia.

La OIT señala en sus informes sobre la violencia y explotación del OIT (1991) que la violencia en el ámbito laboral es un fenómeno en términos de una norma de inseguridad, afectando en la seguridad física y psicológica debido a la presencia y a la intensidad de una conducta violenta, las que hacen sentir a las organizaciones para los individuos y para la organización.

La violencia en el trabajo afecta a todas las personas en cualquier nivel jerárquico dentro de una organización de trabajo, pero en el caso de las mujeres esta situación puede agravarse cuando se trata de la maternidad/fidelidad y sexual del rol, que determina pautas culturales que afectan a la mujer de las mismas jerarquías y la hacen un poco más vulnerable de una cultura organizacional escrita. Con el desarrollo histórico una violencia se ha normalizado.



Es imprescindible que, desde el Estado (y desde otros actores de las organizaciones sociales), se realicen acciones efectivas para prevenir la violencia en el ámbito de trabajo, a través de: el lugar en clima de trabajo saludable y que propicie el bienestar individual dentro de la organización.

Debemos ser conscientes de que, como parte del MESA, tenemos el compromiso y la responsabilidad de desarrollar líneas políticas para disminuir un ambiente laboral libre de violencia.



## ¿Qué es la violencia laboral?

El OIT la OMS establece que la violencia laboral son un conjunto de comportamientos y prácticas discriminatorias, 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 causen repetidos de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, o cualquier violencia y acciones por medio de género.<sup>2</sup>

La violencia por medio de género con la violencia y/o acciones que son dirigidas contra las personas por medio de su sexo o género, o que afectan de manera discriminatoria a personas de un sexo o género determinado, o cualquier acción sexual.

Por lo que, al hablar de violencia laboral (incluyendo un enfoque inclusivo, integrando y que tenga en cuenta las normalizaciones de género) comprendo un abuso de poder que tiene como fin la explotación o normalización de una persona u otra.

La violencia laboral, violencia de género o violencia sexual en el trabajo, puede ser:  
- violencia que ocurre en el trabajo, violencia de género o violencia sexual en el trabajo, por lo que el trabajo genera violencia de género o violencia sexual en el trabajo.

## ¿Cuál es su alcance?

El alcance de violencia y/o acciones en el trabajo se aplica a todas las instancias y ámbitos que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, incluidas en las acciones físicas y psicológicas cuando son en lugar de trabajo;
- en los lugares donde se paga el trabajo, donde son tanto las acciones o donde están, o en los que otros trabajadores participan o los usan y en los alrededores;
- en los desplazamientos, viajes, acciones o actividades variadas o de formación relacionadas con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que están relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y/o la comunicación;
- en el desempeño proporcional por el empleador (en otros casos los trabajadores);
- en las relaciones entre el trabajador y el lugar de trabajo.

<sup>2</sup> por causas relacionadas a su tiempo cuando ocurren en el momento y en un momento de trabajo o no, según el artículo 1.

## ¿A quiénes comprende?

El CIEH (1984) – [protector a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo], con inclusión de los trabajadores autorizados según se definen en la legislación y la política nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación; incluidos los jóvenes y los aprendices, los trabajadores discapacitados, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

En determinadas que el... [que aplica a todos los sectores, públicos o privados, de la economía, relaciones formales o informales, en todas culturas nacionales].<sup>12</sup>

## ¿Cómo se manifiesta la violencia laboral?

Las siguientes manifestaciones son las señales básicas, pueden existir otras formas de violencia más allá de las expresadas o continuadas. Dicha lista no es exhaustiva, por sí misma, se divide en y responde a las realidades locales que están en constante evolución, por lo que la violencia siempre encuentra nuevas formas de manifestarse.

**Se puede categorizar de diversas formas. Las señales más frecuentes son:**<sup>13</sup>

### 1. En la evaluación del trabajo

Criticar injusta o exageradamente el trabajo realizado;  
control excesivo del trabajo.

### 2. En la distribución de las tareas

Rotar de tareas;  
rotación de trabajo;  
sobrecarga de trabajo;  
multiplicación de tareas diferentes/iguales en forma permanente;  
tareas inadecuadas al nivel de competencia;  
tareas incómodas o peligrosas.

<sup>12</sup> CIEH: *Convenio Internacional de Trabajo sobre la Eliminación de la Discriminación en el Mundo del Trabajo*, Nº 111, artículo 1.

<sup>13</sup> *Violencia laboral*, que se entiende en el trabajo como cualquier acto, sea intencional o no, que cause daño físico, psicológico, moral o económico, pag. 10.

## 5. No la gestión de la carrera profesional del personal:

• Cambio con un cambio de puesto;

• Imposición de un cambio de puesto;

• Retiro o cambio en la utilización de los instrumentos de trabajo (maquinaria, fax, computadora, otros, similares);

• Desvinculación con respecto a las condiciones, las funciones, la carga (física) las posibilidades de formación;

• Cambios o cambios con perfiles asignados a competencias no determinadas personas.

## 6. No la comunicación profesional:

• Deformar o ocultar la información necesaria para fines o fines al trabajo, sabotaje del trabajo;

• Desprestigiar a la víctima con respecto a su trabajo frente a terceros.

## 7. Las competencias de la víctima:

• Incumplimiento de los deberes laborales de la víctima;

• Construcción de documentos personales, entre otros.

## 8. Otros (excluidos desde nuestra mirada):

• Brote;

• Comportamiento sexual;

• Desprestigiar con el ámbito personal a la víctima con el resto de sus compañeros.

## Sanción:

Se sancionará en diferentes niveles:

**L** La **violencia verbal** se puede ejercer de formas diferentes cuando se ejerce por parte de las autoridades y/o cuando resulta fuera de las personas que están por debajo o cuando por debajo y/o de forma ascendente (frente al trabajo frente a superiores).

**L** La **violencia física** se manifiesta cuando las personas no encuentran en un entorno físico peligroso.

**+** **Violencia o por terceros:** (L) violencia y actos perpetrados por personas ajenas a la organización (partidos, personas, profesionales, comunitarios, negociadores, etc.).

## Formas de la violencia laboral

- **Discriminación:** es el trato desigualdad o el trato de menosprecio de la víctima que puede tener una naturaleza explícitamente en contra alguna condición de sexo o etnia; un aspecto laboral, una promoción laboral, también en la formación, también en la capacitación, remuneración, todas personas que ingresan, así y si este factor le sigue un período disciplinario y de atropello sin fundamentos, la persona sufre de un clima discriminado o incluso atropellado. Ello le produce un estado más de estrés.
- **Hostilidad:** la víctima sufre violencia, interna hace frente al estrés causado de una situación insegura, posibilidades de que cometa errores y a cada error al discriminarlo de la persona se va incrementando.
- **Intigrama:** la víctima se encuentra en una hostilidad por la situación, que son marginados, excluidos y privados que pueden hacer a acciones laborales largas y reiteradas. En la atropello como agitación conflictiva, lo que deriva en muchos casos a enfermedades psicológicas.
- **La violencia:** la violencia laboral se inicia con cambios en forma de presión y no armonización, que es difícil de manejar sin información, apoyo comprensivo por parte de los demás.

## Formas: física, sexual, psicológica y persecución virtual

**Física:** es toda acción o conducta que directa o indirectamente está dirigida hacia una persona o grupo con el fin de ocasionar daño físico. La ley 14388 que refiere a las mujeres determina que es toda acción, omisión, acción o conducta que causa la integridad corporal de una mujer.

**Sexual:** es todo comportamiento de naturaleza sexual realizado por persona alguna a efectos de, en desarrollo por la persona a la que se dirige y supe incluso la producción o aumento de productividad en perjuicio de un situación laboral o en su relación directa, o que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe. También se considera acción sexual cuando el accionar produce de una pareja o pareja con quien se comparte el ámbito laboral.

<sup>1</sup>Según la Ley 14388, la violencia sexual es cualquier acción o conducta que se dirige a una persona con el fin de obtener un beneficio sexual o de otro tipo.



## Consecuencias de la violencia laboral

### 1. En la víctima de violencia

El sufrimiento es gradual y puede manifestar sus efectos en los siguientes niveles:

#### En el nivel psicológico:

- 1. Pérdidas progresivas del sentido, seguridad, orgullo y aperturas.
- 2. Trastornos cognitivos tales como pérdida de la memoria inmediata, dispersión de la atención y la concentración.
- 3. Miedo y estado de alerta permanente, autoexplotiva.
- 4. Dispersión y pérdida de autoafirmación.
- 5. Desgarros de la identidad y normalidad de la realidad.
- 6. Trastornos del sueño.
- 7. Riesgo de suicidio.
- 8. Trastornos de autoexplotación.
- 9. Abandono por parte laboral.
- 10. Conflictos con sus relaciones afectivas y las relaciones de pertenencia.

#### En el nivel físico:

- 1. Trastornos gastrointestinales, hipertensión, hipertensión arterial.
- 2. Alteraciones cardíacas, artritis reumáticas, enfermedades infecciosas, dermatológicas.
- 3. Cáncer terciarios.
- 4. Alteraciones sexuales.
- 5. Psicología, inmunológica y fisiológica.

Las consecuencias psicológicas de la violencia laboral son devastadoras para quien las padece, pero también afectan al resto de las personas, distorsionando el clima laboral y generando límites en actividades de trabajo. Por lo tanto es necesario prevenir y combatirlos.

## 2. En los vínculos personales (familias, amistades, laborales y entornos inmediatos).

- ▷ Crecidos en la forma de círculos.
- ▷ Aumento comunicativo y diálogo.
- ▷ Aumento de demostración de afecto.
- ▷ Afectivos y apoyos de familiares, amigos y compañeros que no comprenden la situación.

## 3. En el organismo

- ▷ Aumento del aislamiento.
- ▷ Pérdida del personal en una determinada oficina o sector.
- ▷ Aumento de licencias por enfermedad.
- ▷ Aumento de ausencias de trabajo.
- ▷ Aumento de tensiones.
- ▷ Disminución del rendimiento y la productividad.
- ▷ Desaprovechamiento de capacidades.
- ▷ Menos relación entre las personas malajadas, pidiendo aislamiento y depresión social, lo que deriva en un clima falta de unión, cooperación y poca solidaridad.

## 4. En la sociedad

- ▷ Crecer relacionados con las personas malajadas, aumentando y/o fortaleciendo los peores hábitos.
- ▷ Crecimiento de discriminación.
- ▷ Aumento de las prestaciones por incapacidad.
- ▷ Desrelacionados con las instituciones y en la justicia.
- ▷ Aumento de la tasa de suicidios.



## NO es violencia laboral

Cabe señalar que algunas de las siguientes situaciones, si bien en un principio no se consideran como violencia laboral, pueden derivar en esta. Por lo tanto, es necesario analizar el contexto, considerando las diversas situaciones y condiciones de trabajo, las personalidades de las involucradas, el clima y la cultura laboral, así. En esta manera, podemos más elementos para poder determinar si estamos ante un caso de violencia laboral.

**Conflictos laborales:** divergencias o dificultades de relación entre las personas o por conflictos relativos a las condiciones laborales, siempre que estén amparados en un clima de respeto y dignidad. Los problemas por causas relativas son explícitos o pueden derivar. Ejemplos: conflictos, ejemplos: discusiones, tensiones, conflictos y divergencias laborales.

**Exigencias organizacionales:** pueden presentarse situaciones inherentes a trabajar exigencias de la institución, exigiendo toda forma de abuso de autoridad, tensiones en materia de respeto y/o dignidad de las personas que trabajan. Ejemplos: cambios de puesto, nuevas funciones, presión de mayor exigencia para ciertos trabajos, siempre que sean con formas al contrato de trabajo, normativas institucionales y/o reglas manuales de la institución, debidamente comunicadas y/o comunicaciones debidamente integradas y/o regir por procedimientos o instrucciones y los funcionarios.

**Interteo laboral:** se fundamenta en la competencia ideológica, política y/o de comportamiento, no de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a personas, internas y externas. El acoso laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de observaciones, políticas y/o físicas.

**Acoso:** también conocido como síndrome de agotamiento profesional, se manifiesta en episodios de despersonalización y sentimientos de baja motivación personal, marca con mayor frecuencia entre los trabajadores y los trabajadores de los sectores de la salud y la educación.



## 2 Violencia laboral BASADA EN GÉNERO

## Violencia laboral BASADA EN GÉNERO

Unapag se caracteriza por ser un país con una fuerte participación en asuntos internacionales y tratados internacionales, muchos de los cuales han ratificado. En los últimos tiempos, las políticas públicas avanzan para combatir la violencia hacia las mujeres, con acciones que se alinean con las obligaciones asumidas por el Estado.

En el año 2002 se aprueba ...con total respaldo de votos en la Cámara de Representantes y mayoría de representantes de Diputados... la Ley 1733/02 que, en el artículo 3, define la violencia laboral como el... [la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que consisten en: el acoso de una mujer al trabajo, el acoso o intimidación al mismo, tales como el acoso moral, el sexual (la exigencia de requisitos sexuales a cambio de) empleo, la separación de la fe, la exclusión de beneficios de miembros de laboratorios científicos, basados en variables tales en los marcos legales aplicables, o las discriminación del salario correspondiente a la tarea ejercida que se ha hecho de un mujer.

Dicha ley amplía y se alinea a los marcos normativos en la Convención de Belém del Pará sobre prevención y erradicación de la violencia contra la mujer (1994) así como también coincide con la definición de violencia y acoso que establece el ILO 190 (2019). En ella se reconocen diferentes y múltiples manifestaciones de violencia, precisando que no son excluyentes entre sí, así como pueden existir otros tipos de violencia que no están explícitamente.

En la ley se definen 11 formas de violencia, dejando en claro que no son excluyentes y que se pueden presentar otras formas. El artículo 4 establece que la violencia de género se manifiesta como violencia física, violencia psicológica o emocional, violencia sexual, violencia por prejuicio hacia la orientación sexual, violencia acoso laboral, violencia patrimonial, violencia simbólica, violencia discriminación, violencia laboral, violencia en el ámbito educativo, acoso sexual, violencia política, violencia simbólica, violencia familiar, violencia comunitaria, violencia institucional, violencia dentro de la familia, violencia discriminación.

<sup>1</sup> Ley 1733/02 sobre violencia laboral, promulgada el 20 de mayo de 2002 y publicada en el Registro de la Ley, No. 1733/02.

Comprende a todas las mujeres (de cualquier edad, raza, orientación sexual, nivel socioeconómico, nacionalidad, etnia, origen cultural y étnico-racial o situación de discapacidad) sin distinción ni discriminación alguna (párrafo 1).

Como se dijo anteriormente, al hablar de violencia laboral debemos considerar al ello, que inclusive, integral y por largo se cuenta las consideraciones de género y es sobre todo que cuando se ejerce violencia laboral sobre las mujeres, identidades de género y orientaciones sexuales no heteronormas, se utilizan discriminaciones o maltrato referidos a estas condiciones, al margen de otros tipos de ataques.

En el caso de la violencia laboral dirigida sobre a varones o como a mujeres pero, para estas últimas, la situación se agrava como una forma adicional de violencia de género. Esto se debe a que existe una concepción racial sobre los roles de género, con fuertes raíces históricas que afectan y desvalorizan un mayor medida a las mujeres, viendo como consecuencia la naturalización de la violencia como formas de discriminación también se repiten en los ámbitos de trabajo.

## RECORDAMOS QUE SEXO Y GÉNERO NO SON LO MISMO Y NO DEBEN SER UTILIZADOS COMO SINÓNIMOS.

*Debemos tener clara qué nos referimos cuando hablamos de género y cómo se diferencia del concepto SEXO.<sup>1</sup>*



<sup>1</sup> Véase el documento de trabajo en anexo 10: “Sexo y género”.

Por lo tanto, considerar la perspectiva de género es indispensable. Se deben tener presentes que existen características de género y prejuicios arraigados que se manifiestan también en el mundo del trabajo, generando situaciones de desigualdad de poder que generan un terreno favorable para la violencia laboral.

Los gobiernos deben que el mundo del trabajo considere también la diversidad cultural que existe y reproduzca las diferencias observadas por sexo o género. Estas discriminaciones son variadas y se encuentran con masculinidades que no son positivas como tales y que reproducen situaciones de desigualdad de poder, generando un terreno favorable para la violencia laboral.

También es necesario dejar de lado las responsabilidades familiares por las mujeres mayoritariamente asumidas por mujeres (heredadas de otras culturas que les asignó ese rol), puesto que por esta razón se les priva capacidad de acceso a las oportunidades de formación y acceso laboral.

Por otra parte pueden nuevamente considerarse la violencia desde una perspectiva de género y diversas formas, con el fin de que sean fácilmente identificables y para apoderarse de nuevas realidades situaciones de violencia, contribuyendo así a la sensibilización dentro de las organizaciones.

## Violencia doméstica y su impacto en el trabajo

El ILO 198 y la Recomendación 188 hacen referencia a la violencia doméstica y a su impacto en el mundo del trabajo. En el preámbulo del convenio se indica que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad salud y que los gobiernos, con las organizaciones de empleadores y los trabajadores e instituciones del mundo del trabajo pueden contribuir como parte de otras medidas a reconocer, abordar y eliminar el impacto de la violencia doméstica.

Esta indicación de la violencia doméstica refleja un cambio de paradigma, dado que tradicionalmente era considerada una cuestión privada, no relacionada con el trabajo. Sin embargo, ahora se reconoce que tiene consecuencias reales para los trabajadores, las empresas y la sociedad en general.

Los nuevos instrumentos reconocen, finalmente, los efectos negativos que puede tener la violencia en el mundo del trabajo, así como la contribución positiva que el trabajo puede realizar para mejorar el bienestar de todas las víctimas de violencia doméstica.

Algunos de los efectos negativos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo son, por ejemplo, los cambios abruptos que siguen a sus víctimas a sus lugares de trabajo, como tecnologías telefónicas o intermédios telefónicos con el trabajo o los de Internet, amenazas o intimidación, o también aquellas que les impiden salir de su hogar para ir al trabajo. También puede afectar al mundo del trabajo de manera indirecta, a través del estrés y del trauma que reduce considerable la capacidad para trabajar, tanto de la víctima como de la persona a quien.

Hay efectos indirectos que pueden ir del trabajo al hogar, ejemplos claros son los malos hábitos ...violencia o negligencia... contribuyen a la violencia y hacen más probable que se comencen actos de violencia en el hogar.

### CONVENIO 180

- Interesar con el tema
- En la medida en que sea necesario y posible, adoptar leyes.



### RECOMENDACIÓN 308

- Atención por parte de las autoridades de trabajo (trabajo)
- Atención temporalmente adecuada
- Reducir la violencia doméstica con el uso de drogas
- Contribución



En estas situaciones se requiere otorgar licencias especiales, las que permiten a las personas que se encuentran en situaciones de violencia doméstica acudir a audiencias judiciales, recibir asesoramiento y asistencia médica, y trasladarse, junto con sus hijos, a centros seguros. Al otorgar licencias se asegura que los delitos no vuelvan en una situación en la que tengan que elegir entre dejar a su agresor y mantener su empleo.

Desde el año 2020, el ministerio trabaja con un convenio firmado con el sindicato AEPH<sup>14</sup> para recibir las denuncias de la institución que sufren violencia basada en género. Se amplía la escala de la Ley 19.630, otorgando el uso de una licencia mayor a la otorgada, de 15 a la posibilidad de un horario especial y también se brinda asesoramiento sobre los servicios de atención especializada.

*El Ministerio de Justicia otorga licencias especiales a las personas que sufren violencia doméstica y sexual, y a quienes se encuentran en una situación de riesgo, para que puedan acudir a audiencias judiciales, recibir asesoramiento y asistencia médica, y trasladarse, junto con sus hijos, a centros seguros.*

<sup>14</sup> Asociación Nacional de Abogados de Representación y Defensa de Mujeres por Mujeres de Gran Impacto (ANADRI) y el Ministerio de Justicia otorga licencias especiales a las personas que sufren violencia doméstica y sexual.



## 3 Acciones para prevenir y erradicar LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO



# Acciones para prevenir y combatir la violencia en el trabajo

Las instituciones encargadas de vigilar y controlar el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores para la seguridad y salud de los trabajadores, así como las autoridades competentes para la aplicación de las leyes y reglamentos, así como los organismos encargados de la promoción y el apoyo a los trabajadores y a los empleadores, así como los organismos encargados de la investigación.

## Obligaciones

El Estado tiene la obligación de garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos, tanto físicos como psicológicos.

### Tarea principal de:

- 1. Hacer que todas las personas puedan trabajar en un entorno libre de violencia y acoso.
- 2. Promover el respeto a la dignidad y la no discriminación por razón de edad, sexo, religión, discapacidad, orientación política, identidad de género y orientación sexual.
- 3. Promover la implicación de las personas en la construcción de una organización libre de violencia de género.
- 4. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.
- 5. Prevenir las situaciones de violencia en los lugares de trabajo.

Para desarrollar con éxito estas obligaciones es fundamental la prevención.

## Cómo prevenir

- 1. Diagnosticar el riesgo de violencia derivado de la institución y elaborar planes destinados a reducir la violencia.
- 2. Establecer procedimientos y protocolos que atiendan los abusos y a las personas afectadas.
- 3. Establecer mecanismos para atender los casos de manera integral.
- 4. Capacitar y realizar actividades formativas de manera continua.

- ▶ Fomentar una cultura preventiva y de responsabilidad.
- ▶ Asignar recursos.
- ▶ Fortalecer la comunicación y difusión.
- ▶ Elaborar y difundir folletos y materiales de sensibilización.
- ▶ Análisis y evaluación periódica a corto y largo plazo.

## Plan de gestión

- ▶ Realizar los riesgos y aplicar medidas.
- ▶ Registrar los casos.
- ▶ Establecer un sistema de atención y apoyo para las víctimas.
- ▶ Realizar y mantener las medidas adoptadas.
- ▶ Identificar a las personas en personal a cargo.
- ▶ Implementar un sistema de comunicación organizacional.



## Abordaje integral

- ▶ Una vez surgida la violencia, investigar la causa raíz y al tiempo con el consentimiento de las personas del entorno.
- ▶ Realizar protocolos y procedimientos técnicos en cuanto queden fuera las personas afectadas.
- ▶ Realizar diagnósticos, investigar y adoptar medidas preliminares como para quienes son víctimas como para las personas que agreden. Constatando la falta, se aplicará la sanción correspondiente.
- ▶ Acompañar y apoyar a las personas afectadas por la violencia en el lugar de trabajo.
- ▶ Crear y promover un espacio de consulta a los trabajadores y los trabajadores.
- ▶ Responder a los mandatos legales, laborales y otros según pertenezcan la responsabilidad de aplicar políticas y procedimientos preventivos.
- ▶ Realizar la investigación y las acciones que generen o propicien las situaciones violentas.
- ▶ Crear una estructura de trabajo articulada, teniendo en cuenta que las organizaciones son sistemas donde los problemas y las dificultades afectan a todos los personas que trabajan, por lo cual debe ser abordada de manera integral.

## Recomendaciones:

Las recomendaciones que las promotoras proponen en cualquier presentación han sido en los últimos diez años de la seguridad y la salud en el trabajo, por lo que tienen como prioridad reducir o eliminar los accidentes de violencia en este ámbito.

Cada institución debe de definir la violencia laboral y establecer una estrategia según las medidas necesarias según cada caso de violencia.

Establecer protocolos para dar apoyo a los víctimas de presenten de la violencia en el lugar de trabajo.

Realizar un procedimiento de intervención, control y registro de los incidentes violentos y obtener confidencialmente el apoyo necesario para restablecer la integridad física y moral de aquellos trabajadores afectados.

Formar un comité laboral positivo. Las víctimas de las personas trabajadoras influirán en el estado de ánimo de estas y su productividad en el desempeño de su tarea.

Las promotoras deben tener un nivel de bienestar que respete las normas de convivencia y el buen trato laboral facilitará al mismo tiempo abordar las dificultades y diferencias que surgen en los ámbitos laborales.



El compromiso de las autoridades de la organización con la prevención de la violencia interna debería implicar que las áreas administrativas se basen en valores éticos.



## 4 Organización DE BIENESTAR

La OIT<sup>14</sup> define un entorno de trabajo saludable en aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover (proteger) la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del ambiente de trabajo ante las siguientes influencias:

- 1) La salud y la seguridad concierne al ambiente físico de trabajo.
- 2) La salud, la seguridad y el bienestar concierne al medio psicosocial del trabajo (incluye la organización del trabajo y la naturaleza espacial de trabajo). Las acciones de salud promueven un ambiente de trabajo.
- 3) Las acciones en salud concierne también mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.<sup>15</sup>

## Las cuatro áreas de influencia son:

- 1) El entorno físico del trabajo.
- 2) El entorno psicosocial del trabajo.
- 3) Las acciones personales de salud en el espacio de trabajo.
- 4) La participación de la empresa con la comunidad.

Una organización que tenga en cuenta al bienestar es aquella que muestra un compromiso con la calidad de la organización, con la salud de los personas/trabajadores y del ambiente. Una organización tiene que ser consciente estas acciones por igual, de forma sostenida como una sola, ya que, el objetivo de la organización es sostenible, conforme la realidad.

<sup>14</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2004. Los entornos de trabajo saludables: un enfoque basado en la participación. Ginebra: OIT.

<sup>15</sup> OIT, 2004. Los entornos de trabajo saludables: un enfoque basado en la participación. Ginebra: OIT.



## Cómo se logra

Implementando políticas organizacionales positivas que se alinean con los objetivos de la organización y así generar un impacto en la sociedad.

Para conseguirlo, se debe:

1. Disponer de recursos (humanos y materiales).
2. Contar con recursos de salud y de seguridad en espacios de trabajo.
3. Alinear integralmente los temas de salud, seguridad y bienestar del trabajo independiente a quienes trabajan y se atienden, la institución y la cultura organizante.
4. Buscar posibilidades de cumplimiento y actualización de la normativa en esta temática.
5. Capacitar y sensibilizar de manera continua.
6. Involucrar al personal con formación en el tema o los efectos de propiciar cambios de mejoras.
7. Generar los procedimientos en forma que parte de las personas que trabajan en la institución.
8. Implementar políticas salubritas a la hora de gestionar los procesos de trabajo de formas que influyan positivamente.
9. La interacción entre las personas y los resultados salubritas generan procesos de mejoras constantes en el tiempo.
10. Incrementar la información.
11. Contar con un liderazgo salubritas que se realice con la participación activa y el apoyo de los empleados.

## Resultados de una organización de bienestar

- 1. Optimización del clima laboral y productividad del equipo.
- 2. Mejora las relaciones personales y económicas/compramos.
- 3. Eficiencia del accionero: Elimina la rotación de personal.
- 4. Reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 5. Los equipos de trabajo se sienten motivados, por tanto, son más productivos.
- 6. Aumenta la productividad, la creatividad y la innovación.
- 7. Las capacidades, habilidades del equipo se ven aumentadas.
- 8. Mejora el compromiso, participación, motivación e implicación de las personas.

## 📌 ¿Qué es una organización tóxica?

Se denomina de esta manera a las organizaciones donde los resultados no son los óptimos y resultan insatisfactorias, presentando que quienes trabajan realizan sus tareas utilizando bajo ciertos rigores lo que genera conflictos internos.

Estas organizaciones son más propensas a presentar casos de violencia laboral. Ello determina que los factores psicoemocionales asociados a la violencia al estar en el trabajo pueden ser:

- 1. Exigencias del trabajo: cuando no coinciden con los conocimientos y las capacidades.
- 2. Falta de las tareas: pocas o nada que hacer sobre cómo realizar el trabajo.
- 3. Falta de recursos: tareas repetitivas o monótonas.
- 4. Claridad de las funciones: responsabilidad, flexibilidad y grado de autoridad no están claros.
- 5. Relaciones en el trabajo: críticas, conflictos, falta de apoyo y comunicación.
- 6. Interferencia liderazgo: interferencia autoritaria o del liderazgo.
- 7. Política organizacional: falta de políticas y procedimientos, injusticia en la forma de distribución.
- 8. Estructura de trabajo: falta de claridad y mantenimiento de los equipos y las instalaciones.



## otros factores de riesgo:

- 1.- Discriminación.
- 2.- Diferencias culturales y de idioma.
- 3.- Normalización de la violencia y el acoso.
- 4.- Cultura del lugar de trabajo en la que no se cuestionan los comportamientos de intimidación.
- 5.- Cultura del lugar de trabajo en la que se tolera el acoso sexual y discriminatorio.
- 6.- Grupos de trabajadores con menores recursos culturales frente a la violencia y el acoso (por ejemplo mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, etc.).





## 5 Guía de recursos internos

### ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL

## ¿Qué día comienza la semana laboral?

### ¿Qué día comienza la semana laboral?

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promueve y busca implementar políticas socialmente responsables que mejoren tanto las condiciones de trabajo como la convivencia de quienes trabajan en la institución. Para ello se cuenta con recursos que buscan dar respuesta a las problemáticas de violencia que puedan presentarse dentro del organismo.

#### Recursos internos

Las personas que conviven en una atmósfera de violencia disponen de los siguientes mecanismos de asesoramiento dentro del IESS:

- 1) Comisión de Bienestar y Asesoría Laboral (CIBIAL)
- 2) Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (Departamento)

Es posible solicitar el asesoramiento a modo una de ellas independientemente a la entidad, tal como se indica en algunos casos, como es el caso de casos en los que se requiere de una asesoría conjunta y/o complementaria.

La CIBIAL cuenta con un protocolo de actuación que es aplicable a todas las personas que trabajan en la institución (personas físicas, trabajadores en la empresa, terceros, etc.), personas, físicas y jurídicas que desarrollen su labor en las dependencias del IESS y que sufran una vulneración moral por discriminación.

Es una comisión asesora que trabaja en independencia directa y tiene los siguientes cometidos:

- 1) Asistir a las personas que deseen formalizar una denuncia, asesorándolas sobre la gestión y considerando de esta, entendimiento sobre la intervención de la situación planteada.
- 2) Recibir a través del Canal de Atención de Violencia en el Trabajo que opera particularmente se investigan y/o adoptan de medidas preventivas o de salvaguarda del ambiente laboral en condiciones de respeto, seguridad y salud.
- 3) Reportar medidas preventivas y/o acciones que impliquen la asignación prioritaria de los recursos humanos o otros recursos mientras se desarrolla la investigación, la adopción de medidas sobre el clima laboral en las diferentes dependencias, la implementación de acciones legales especializadas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la materia, como son la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social, la Comisión de Género del Ministerio, etc.

- 1) Reglamentar las situaciones por situaciones de violencia laboral;

Comenzar y afianzar a las situaciones, maltrato laboral, abusos y presiones de violencia, crear una política institucional con acciones contra la violencia y acciones en el trabajo.

Por su parte, el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene las siguientes competencias que se relacionan con violencia:

- 1) Informar y promover en la identificación y prevención de los factores de riesgo psicosocial, las condiciones de las organizaciones, la gestión del trabajo y la seguridad tanto a conflictos interpersonales, o situaciones de violencia de diversa índole, discriminación y/o conductas inadecuadas.

- 2) Promover la implementación de acciones que apunten al bienestar laboral y a la mejora de las condiciones de trabajo, fomentando el bienestar relacionado con el trabajo y el bienestar.



## Declaración

La Comisión Argentina de Seguridad y Salud en el Trabajo del ILO, de acuerdo con el Decreto 2014/002, aprobó el protocolo<sup>4</sup> de actuación ante situaciones de violencia laboral que establece formas de acciones de intervención laboral que pueden afectar a todos los sectores que tienen, pueden tener o las dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social<sup>5</sup> según, además se aplicarán según Resolución 201 del 7 de diciembre de 2015.

En dicho documento se establece el procedimiento para realizar denuncias de una índole de violencia de que la persona debe realizar una denuncia, debe proceder según la legislación en el proceso de la denuncia.

Por otra parte, existe para toda la fuerza pública a la normativa referente al procedimiento de administración.

<sup>4</sup> El protocolo mencionado establece un proceso de denuncia y actuación de acuerdo a las competencias establecidas en el convenio internacional de Trabajo 100 y Ley 19.580.

<sup>4</sup> El protocolo mencionado establece un proceso de denuncia y actuación de acuerdo a las competencias establecidas en el convenio internacional de Trabajo 100 y Ley 19.580.

<sup>5</sup> El protocolo mencionado establece un proceso de denuncia y actuación de acuerdo a las competencias establecidas en el convenio internacional de Trabajo 100 y Ley 19.580.



## Como instrumentos contra la violencia basada en género:

1) Ley 17.344, en el artículo 30,<sup>12</sup> determina a las instituciones del Estado, dentro de sus competencias, acciones y medidas para combatir la violencia basada en género, dentro del cumplimiento de las normas ...nacionales e internacionales... y reglamenta la línea definida en el Plan Nacional contra la violencia basada en género hacia los hijos.

2) En el año 2001, se firma un convenio<sup>13</sup> entre el Ministerio de Trabajo y el ILO para las condiciones de la institución que reduce violencia de género. Esto amplía la estabilidad en la ley 17.344 otorgando el caso de una familia mujer a la antigüedad y/o un horario especial para las mujeres que se encuentran en una situación de violencia basada en género y también se brinda asesoramiento sobre los servicios de atención especializadas.

<sup>12</sup> Ley 17344, artículo 30(17) donde se define la violencia basada en género.

<sup>13</sup> Convenio de trabajo de acuerdo de representación entre la empresa y el sindicato para el caso de una familia mujer a la antigüedad y/o un horario especial para las mujeres que se encuentran en una situación de violencia basada en género y también se brinda asesoramiento sobre los servicios de atención especializadas.

## Palabras finales

Queremos pedirles a todos los integrantes del IIT N° 100, siendo el primero en escribirlo, lo que deseamos al grado de compromiso y sin dudar las disponibilidades para enfrentar los temas que se presentan en la materia.

Este manual iniciará un aporte que acompaña a las políticas delineadas por el Estado, de tolerancia cero a la violencia y al acceso con el mundo del trabajo con una perspectiva de género.

Este manual pretende ser una herramienta que contribuya a prevenir y disminuir la violencia laboral y en caso de presentarse, que sirva para acompañar y guiar a las personas afectadas. Si bien sabemos que no abarcamos las respuestas, pretendemos que sea un instrumento de acompañamiento al tema y cumplir con la función de hacer visible el problema de la violencia en el trabajo.

Es nuestra aspiración que en el futuro podamos superar todos los tipos de violencia en el ámbito laboral, al momento relaciones de trabajo/guerrillas, que luego atentemos a promover entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia.

ALCÁZAR, THERESA, P., LAJOYE, A. y GUARDIA, M. Prácticas organizacionales evaluables en análisis exploratorio sobre impacto cultural del engagement en el trabajo. 2018.

CHARRA, FRANCISCA, M. Valores de la cultura organizacional y su relación con el engagement de los empleados: estudio exploratorio en una organización de salud. Investigación y pensamiento crítico. <https://doi.org/10.1016/j.ipic.2015.05.001>

CHARRA, Francisca. ¿Es la violencia en el trabajo una realidad? 2008. La violencia en el trabajo. Edición sobre, ISBN 978-95-856-162-1 (c) 2008-2009.

CHARRA, Francisca. Cultura y violencia en el trabajo. 1ª edición ampliada. ECU, marzo 2011.

CHARRA, Francisca. Manual de Características y prácticas sobre la violencia laboral en las organizaciones empresariales. [https://www.argentina.gob.ar/derechos/laborales/161239\\_juridicos\\_2/161239-manual-empresas.pdf](https://www.argentina.gob.ar/derechos/laborales/161239_juridicos_2/161239-manual-empresas.pdf)

COPLAPOL. Protocolo de actuación de implementación y gestión de licencias por violencia de género. 2020. <https://bit.ly/3p4pccm> o <https://www.coplapol.org/COPLAPOL%20Licencias%20L%20p.pdf>

GUARDIA, M., PÉREZ BERNAL, L., LÓPEZ DE CARO ALCÁZAR, A. Protocolo de la satisfacción y el bienestar en el trabajo. Guía con modelos de organizaciones evaluables en Colombia. En revista Estudios Gerenciales, Universidad ICESI (Bogotá, España, 2011) <https://doi.org/10.1016/j.estger.2011.05.001>

ICEL. ICES. CIB (2019). Curso Virtual Instituciones Regulares sobre Violencia. (Bd) <http://www.icesat.org>

ICEL. Internet. Laborales evaluables: funcionamiento y modelo de la ICES. Características, roles, prácticas y herramientas apoyo, 2017.

IGP. Gobierno del género. Igualdad y su impacto con el desarrollo de Uruguay 2016. Plan de Estrategia Nacional de Género, Uruguay 2016. 2016.

Protocolo de actuación ante situaciones de cualquier forma de acoso o discriminación laboral, que puedan afectar a funcionarios, funcionarias, trabajadoras, trabajadoras que desempeñen labores en las dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2017).

<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/download/Protocolo-de-Actuacion-ICES-laboral.pdf>





## Resolución normativa

### Convenios internacionales

ONU. Asamblea General, Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.

CEA. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948.

CEA. Convenio Americano sobre Derechos Humanos: Pacto de San José de Costa Rica, 1969.

CEJ, CEPTA. Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958.

ONU. Asamblea General, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Ratificado por Colombia, después de haberse ratificado y adherido por la Asamblea General en su resolución 2200 A(XXI) de 16 de diciembre de 1966, 11 de diciembre 1966, Naciones Unidas.

CEJ. Convenio sobre la violencia y el acoso, 1977(CEJ, 2014) ratificado por la Ley 2716(CEJ) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 1977(CEJ).

ONU. Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CDECM); Recomendación sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: recomendación a la lista de recomendaciones y programas relativos al contenido del Informe Inicial y los Informes periódicos sobre progreso y tareas pendientes. (Naciones Unidas, 2007).

CEA. Convenio Interamericano para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; Convenio de Belém de Pará(Brasil) 1994.

### Normas nacionales

Ley 1712(CEJ,2002). Ley de erradicación de la violencia doméstica.

Ley 1712(CEJ,2002). Declaración de interés nacional: lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación.

Ley 181(CEJ,2002). Nuevo Código Penal para su promulgación y cumplir con el artículo 1 del Pacto y en las relaciones con otros países.

Ley 14.626 (2008). Derechos a la identidad de género y al cambio de nombre y sexo en documentos identificatorios.

Ley 14.586 (2007). Ley de violencia hacia las mujeres basada en género. Modificación a disposiciones del código civil y código penal. Derogación de la ley 13.126.

Decreto 156/2011 (2011). Disposición del procedimiento administrativo y sancionatorio aplicable al funcionario público de la Administración General.

## **Normas Internacionales**

Ley 27.486 (2008). Ley Nacional de Organización del Poder en género para todos/as personas que integren los tres poderes del estado.

Ley 26.486 (2008). Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Ley 27.521 (2008). Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Ley 27.538 (2008). Ley de protección integral a las mujeres.

Decreto Reglamentario 1.071/2010 (2010). sobre protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

## **Enlaces de interés**

- 1. <http://www.legislativo.gub.uy>
- 2. [www.poderjudicial.gub.uy](http://www.poderjudicial.gub.uy)
- 3. [www.mujeres.gub.uy](http://www.mujeres.gub.uy)
- 4. [www.gub.uy](http://www.gub.uy)
- 5. <http://www.cabec.gub.uy>
- 6. <http://www.argentina.gub.uy/trabajo>

## Uruguay:

Manual para prevenir y erradicar  
la violencia en el trabajo basada en género

Montevideo, Uruguay  
Marzo 2022