
MANUAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO BASADA EN GÉNERO

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Carla Bonavita y Laura Triaca

11 de noviembre 2024



CAPITULO 1 - VIOLENCIA LABORAL

“Es un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, 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 sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO 190 SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO, 2019. Artículo 1

A QUIENES COMPRENDE

Trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo.

Incluye asalariados,
personas que trabajen, cualquiera sea su situación contractual,
personas en formación,
a trabajadores despedidos,
los y las voluntarias,
las personas en busca de empleo y las personas que ejercen la autoridad
o las responsabilidades del sector empleador.

*Se aplica los sectores público o privado,
la economía formal e informal,
en zonas urbanas y rurales.*



¿CUAL ES SU ALCANCE?

- En el lugar de trabajo
- En lugares comunes (donde se paga, se descansa, come, baños)
- En los desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación
- En las comunicaciones de trabajo: correo, telefonía y otras
- Alojamiento proporcionado por el empleador
- Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo



COMO SE MANIFIESTA

- En la evaluación del trabajo
- En la distribución de las tareas
- En la gestión de la carrera laboral del personal
- En la comunicación
- Burlas, comentarios soeces, desprestigiar en el ámbito personal.



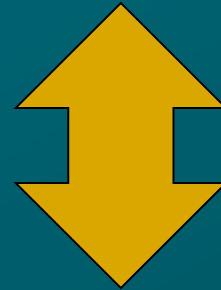
FORMAS

- **FÍSICA**
- **SEXUAL**
- **PSICOLÓGICA O EMOCIONAL** cuando una persona o grupo ejerce maltrato, alternado o continuado, recurrente o sostenido en el tiempo sobre una persona buscando la desestabilización, el aislamiento, destruir su reputación, disminuir la autoestima, para eliminar a la persona del lugar que ocupa
- **PERSECUCIÓN VIRTUAL O CYBERACOSO** se lleva a cabo por redes, celulares, medios telemáticos.



SENTIDO

Violencia vertical



horizontal



Violencia dinámica o por terceros



FASES DE LA VIOLENCIA

- DESCONCIERTO
 - REACCIÓN
 - ESTIGMA
 - LA SOLUCIÓN



CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA LABORAL

En la VICTIMA el detrimento es gradual:

a- En el nivel psicológico

- Angustia, ansiedad, agotamiento
- Pérdida de memoria inmediata
- Falta de concentración
- Miedo y estado de alerta
- Depresión
- Trastorno del sueño
- Riesgo de suicidio
- Burnout
- Conflictos en sus relaciones afectivas

b - nivel físico

- Trastornos digestivos
- Cardíacos
- Hipertensión o hipotensión arterial
- Cefaleas
- Alteraciones sexuales
- Enfermedades inmunológicas
- Trastorno músculo esquelético



CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA LABORAL

2- En los **VÍNCULOS PERSONALES**

- Cambios en la forma de vincularse
- Ausencia de comunicación y diálogo
- Ausencia de demostración de afecto
- Aislamiento y alejamiento de familiares, amigos, y compañeros que no comprenden la situación

3 En la **INSTITUCIÓN**

- Mayor ausentismo
- Aumento de licencias por enfermedad
- Aumento de accidentes de trabajo
- Aumento de renunciaciones
- Disminución del rendimiento y productividad
- Desaprovechamiento de capacidades
- Desprestigio social

4- En la **SOCIEDAD**

- Costos relacionados con las consultas médicas, tratamiento y o rehabilitación psicológica
- Consolida la discriminación
- Aumento de prestaciones por incapacidad
- Descreimiento en las instituciones y en la justicia
- Aumento en las tasas de suicidios



NO ES VIOLENCIA LABORAL

Conflictos laborales

Exigencias organizacionales

Estrés laboral

Burnout

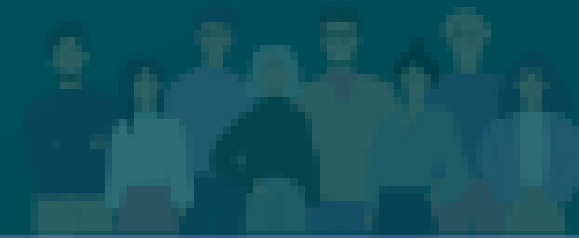


CAPITULO 2 - VIOLENCIA LABORAL BASADA EN GÉNERO

- El enfoque con perspectiva de género es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el trabajo
- La violencia instalada en la sociedad se reproduce en el ámbito laboral
- Valorar además de las mujeres que hay otro tipo de poblaciones vulnerables como la población gay, trans, lesbianas, bisexuales, transgéneros o intersexuales (LGBTIQ+), Personas con algún tipo de discapacidad, extranjeras, etc.)

Por lo cual debemos deconstruir:

- Los estereotipos de género
- Las formas múltiples e interseccionales de discriminación
- El abuso de las relaciones de poder por razón de género
- Mostrar las situaciones de desigualdad en el acceso al trabajo, en el momento de la formación y en ascensos
- Conocer y desnaturalizar los tipos de violencia



NORMATIVA en nuestro país:

que se alinea a los conceptos de la Convención de Belém do Pará (1994) y con el CIT 190 (2019)

Ley 18.561 Acoso sexual, prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno (2009)

Ley 19.580 Violencia basada en género (2017)

- garantiza el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia basada en género
- comprende a mujeres de cualquier edad, orientación sexual, nivel económico y social, creencia, cultura discapacidad u otra distinción
- define 18 tipos de violencia y en el artículo 6 dice que violencia laboral es ... *“la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, al ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido de los marcos legales aplicables”*.



VIOLENCIA DOMÉSTICA y su impacto en el trabajo

La violencia doméstica ha tenido un cambio de paradigma en el CIT 190, enfoque con una nueva perspectiva de género.

- Reconoce que tiene efectos en el mundo del trabajo
- Determina que se debe abordar la VD
- Sugiere crear instrumentos que permitan a estas personas mantener su empleo
Ej. Otorgar días de licencia, horarios flexibles, incluir a la VD la evaluación de riesgo de la organización.

El MTSS tiene un convenio que otorga 10 días de licencia a mujeres que están viviendo esta situación, con posibilidad de dar un medio horario.

Convenio MTSS-AFMIT (2021).



El CIT 190 adopta estos 3 enfoques y para lograrlos requiere la participación de todos los actores:
gobiernos, empleadores y trabajadores

Inclusivo

Integrado

**Perspectiva de
género**

En el art.4.3 reconoce de forma explícita los papeles y las funciones -*diferentes y complementarias*- de los actores tripartitos y el alcance de las responsabilidades



CAPITULO 3 - ACCIONES PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Obligaciones

Como prevenir

Plan de gestión

Abordaje integral

Recomendaciones



OBLIGACIONES

La violencia en el lugar de trabajo es un riesgo psicosocial y como tal el Estado en su rol de empleador tiene la obligación de garantizar la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.

Las consecuencias físicas y psicológicas que derivan de la violencia tienen impacto en las organizaciones lo que hace necesario implementar acciones de prevención que involucren a toda la estructura organizacional.

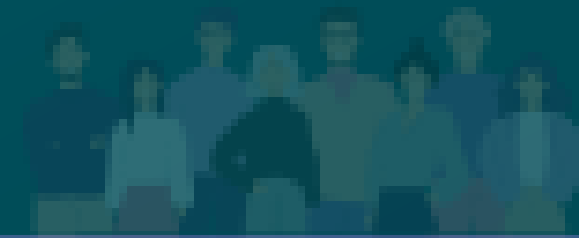
DEBERES:

- Velar para ofrecer ámbitos libre de violencia y acoso.
- Promover el respeto a la dignidad y no discriminación por: edad, etnia, raza, religión, discapacidad, política, género y orientación sexual.
- Promover la igualdad entre hombres y mujeres.
- Promover organizaciones libres de violencia de género.



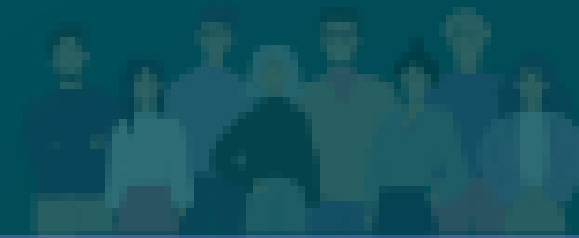
PREVENCIÓN

- Diagnosticar el riesgo de violencia dentro de la institución
- Elaborar procedimientos y protocolos que atiendan a la situaciones y personas afectadas
- Capacitar y realizar actividades formativas de manera sostenida
- Fomentar una cultura preventiva y de convivencia laboral
- Fortalecer la comunicación y difusión
- Analizar y evaluar periódicamente el clima laboral en relación a este tema.



PLAN DE GESTIÓN

- Evaluar los riesgos y aplicar medidas
- Registrar los casos
- Elaborar un sistema de atención y apoyo a las personas afectadas
- Involucrar a las personas con personal a cargo
- Promover un sistema de comunicación organizacional.



ABORDAJE INTEGRAL

- Activar protocolo y procedimiento
- Recibir denuncia (medidas para las víctimas y para quienes agreden)
- Acompañar a las personas afectadas
- Encargar a los mandos medios, jefaturas y cargos jerárquicos la aplicación de políticas y procedimientos preestablecidos
- Constatada la falta aplicar la sanciones correspondientes
- Evaluar situaciones violentas.



RECOMENDACIONES

- Definir violencia laboral y declarar la no tolerancia de actos violentos
- Comprometer a las autoridades
- Contar con recursos
- Elaborar un procedimiento de intervención
- Control y registro de incidentes
- Fomentar un ambiente laboral positivo

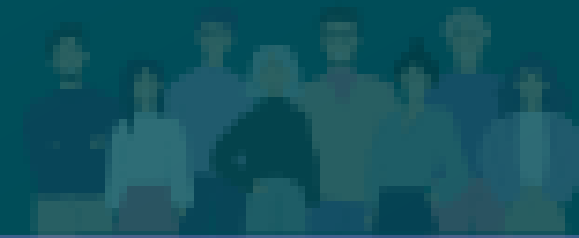


CAPITULO 4 - ORGANIZACIÓN DE BIENESTAR

¿ QUE ES ?

Es una organización que realiza mejoras de forma continua en la calidad de la vida de toda la organización.

- Mejorar el bienestar físico, mental, social y emocional
- Lograr que las personas se sientan vitales, motivadas e involucradas
- Resultados obtenidos: creatividad y productividad
- Hacia el exterior refleja una imagen positiva.



¿CÓMO SE LOGRA?

Implementando prácticas positivas que se alineen con los objetivos de la organización

- Recursos (humanos y materiales)
- Recursos de salud y de seguridad
- Evaluar periódicamente el cumplimiento
- Difundir los procedimientos e intercambiar información
- Capacitar y sensibilizar de manera continua
- Involucrar al personal con formación en el tema
- Contar con liderazgos adecuados.



RESULTADOS

- Optimización del clima laboral y reducción del estrés
- Mejora las relaciones personales y aumenta el compromiso
- Disminución del ausentismo y la rotación de personal
- Reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Equipos de trabajo más motivados, por tanto son más productivos
- Las capacidades individuales del equipo aumentan



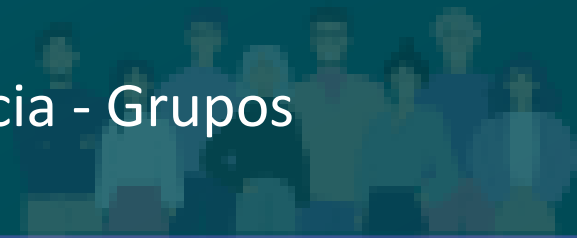
ORGANIZACIÓN TÓXICA

Los resultados no son los óptimos y son insatisfactorios
Son organizaciones más propensas a presentar casos de violencia

OIT determina que los factores de riesgo psicosociales son:

- Exigencias del trabajo
- Control de las tareas
- Diseño de las tareas
- Claridad de las funciones
- Inadecuadas relaciones de trabajo
- Contratos precarios
- Liderazgo autocrático o laissez faire
- Falta de transparencia en las decisiones

Otros: Discriminación - Diferencias culturales - Naturalización de violencia - Grupos vulnerables - Consumos problemáticos



CAPITULO 5 - GUÍA DE RECURSOS ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA

Si estamos frente a una situación de violencia:

- Recursos internos
- Recursos externos



RECURSOS INTERNOS

- ✓ Elaborar **un protocolo**, con un marco y principios que ofrezca las garantías necesarias para el abordaje integral a las personas
- ✓ Acompañamientos a las víctimas y al entorno
- ✓ Difundir y comunicar los recursos
- ✓ Herramientas de intervención (entrevistas, talleres, actividades de difusión, encuestas, cuestionarios, estadísticas)
- ✓ Sensibilización y capacitación.



RECURSOS EXTERNOS

Que acompañan, complementan y pueden ser alternativos al abordaje de la situación de acoso o violencia:

In Mujeres

Poder Judicial

Mutualistas y Hospitales

ONG violencia doméstica y sexual (RUCVDS) atención varones violentos

Universidades de Republica y Facultades Psicología, Medicina

Instituto de Derechos Humanos.



**CONSTRUIR ESPACIOS DE TRABAJO SALUDABLES
Y LIBRES DE VIOLENCIA, ES COMPROMISO DE TODOS Y TODAS**

¡MUCHAS GRACIAS!

Link Manual: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/publicaciones/manual-para-prevenir-erradicar-violencia-trabajo-basada-genero>

