

Uruguay:

Manual

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



Ministerio
de Trabajo y
Seguridad Social

ANEXO 1

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Elaborado en

Subsecretaría de Promoción de Empleo y Seguridad Social

Elaborado en

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Elaborado en

ANEXO 2

El presente documento es el resultado de un proceso de consulta pública que se llevó a cabo entre el 15 de mayo y el 15 de junio de 2017.

El presente documento es el resultado de un proceso de consulta pública que se llevó a cabo entre el 15 de mayo y el 15 de junio de 2017. El presente documento es el resultado de un proceso de consulta pública que se llevó a cabo entre el 15 de mayo y el 15 de junio de 2017. El presente documento es el resultado de un proceso de consulta pública que se llevó a cabo entre el 15 de mayo y el 15 de junio de 2017.

El presente documento es el resultado de un proceso de consulta pública que se llevó a cabo entre el 15 de mayo y el 15 de junio de 2017. El presente documento es el resultado de un proceso de consulta pública que se llevó a cabo entre el 15 de mayo y el 15 de junio de 2017.

Elaborado en

Agradecimientos

En la elaboración de este documento se ha buscado que el lenguaje utilizado sea el más sencillo posible, ya que, para el usuario, el uso de un lenguaje sencillo, resulta un aspecto importante.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Instituto ILO, Montevideo, Uruguay

Proyecto de contenidos Lengua Materna, 2006, de Patricia, Cecilia, Mariana, María José y María José Rodríguez Barrios (MTRB)

Escuela de trabajo de capacitación e inserción Área de Comunicaciones (EFTC)



1 Concepto de VIOLENCIA LABORAL

Conceptos de VIOLENCIA LABORAL

En el ámbito laboral las personas suelen trabajar, sentirse cansadas. Su conciencia es cotidiana permanente y en muchos casos se convierte en largas jornadas de sufrimiento, no por muchos años, esta conciencia está compuesta por varias formas de violencia, que actúan en una organización que tiene una meta, un objetivo de trabajo, por tanto debe haber, a lo vez, normas informales de conducta, roles sociales y culturales, que determinan el ambiente y el clima social que se desarrolla en las tareas.

Cuando esas reglas de convivencia no son claras, cuando se discrepan, cuando cualquiera de las partes humanas que componen una organización dejan de ser siempre, tanto, la violencia se vive peor.

La violencia laboral se manifiesta en una organización de trabajadores en 2 formas por una vez: la calidad de expresión de fuerza coercitiva y violencia en el tiempo. A través, incluyendo expresiones de hostilidad, por ejemplo en ambientes laborales. Afirma como una serie individual de la organización, que expresan acciones sistemáticas de una o varias personas, pudiendo ser percibidas con diferentes roles y privilegios, hasta que ya no puede soportar la situación.

La OIT señala en su informe pasado a la definición y aplicación del OIT 188, que la violencia en el ámbito laboral se puede tener en cuenta de cara como un fenómeno, buscando el bienestar de los trabajadores desde la eficiencia y la intensidad de estos conductos violentos, los que tienen consecuencias devastadoras para los individuos y para la organización.

La violencia social trabaja afecta a todas las personas cuando quieren (prejuicios) de una organización de trabajo por ser el estado de las mujeres una situación en la que, vale la pena estar por la construcción histórica y social (R) (R), que determina puntos críticos que llegan a la ruptura de la moral, por lo tanto y la calidad de la calidad de la calidad de una cultura organizacional basada. Con el objetivo histórico de estar en la realidad.

El emprendimiento que desde el Estado debe ser fomentado por las organizaciones sociales se basa en acciones efectivas para promover el empleo y la creación de riqueza en el sector informal y para mejorar la calidad de vida de las personas.

Debemos ser conscientes de que, como parte del SPS, tenemos el compromiso y la responsabilidad de dar un buen ejemplo para promover un futuro mejor y una vida digna.



¿Qué es la violencia laboral?

El **VI** se refiere a los **actos** que **violencia** **laboral** es un conjunto de comportamientos y prácticas ilegales de **discriminación** de tales comportamientos y prácticas ya sea que se realicen una sola vez o de manera repetida que tengan por objeto, o como consecuencia, **dañar** un **dato** físico, psicológico, sexual o económico, e **incluye** la **violencia** **laboral** que surge por **razón** de género.¹

La **violencia** por **razón** de género es **violencia** y **discriminación** que van dirigidas contra las personas por **razón** de su sexo/género, o que afectan de manera directa o indirecta a personas de su sexo/género determinado, o **relacionado** con **ellos**.

Por lo que, el **VI** de **violencia** **laboral** abarcando un enfoque en **actos**, **prácticas** y **políticas** que tengan como **fin** las **consecuencias** de **discriminación** contra una persona dependiente como **fin** la **realización** **intencional** de una **persecución** sistemática.

El **VI** incluye los **actos** de **violencia** **laboral** que se **realizan** en el **trabajo** o en **el** **entorno** **laboral** que **afectan** a las **personas** **dependientes** que **trabajan** o **que** **están** **relacionados** con **ellos**, **independientemente** de si **ocurren** en el **trabajo** o **fuera** de él.

¿Cuál es su alcance?

El concepto de **violencia** y **discriminación** en el **trabajo** se aplica a todas las **instancias** y **entornos** en los que **existe** el **relación** **trabajo**, de **trabajo** con **trabajo** como con **trabajo** **trabajo**.

- en el **lugar** de **trabajo** **incluye** en **compartimentos** **trabajo** y **áreas** **relacionadas** con **el** **trabajo**;
- en los **lugares** **relacionados** con **el** **trabajo**, donde una **persona** **dependiente** **trabaja** como, o **relacionado** con **ellos**, **trabaja** o **relacionado** con **ellos** en **el** **trabajo**;
- en los **documentos**, **datos**, **proyectos** **relacionados** con **ellos** o de **formación** **relacionados** con **ellos**;
- en el **marco** de **la** **comunicación** que **tiene** **relación** con **el** **trabajo**, **relacionado** con **ellos** por **medio** de **tecnología** de **información** o de **comunicación**;
- en el **entorno** **relacionado** con **ellos** en **este** **caso** **relacionado**;
- en el **espacio** **relacionado** con **ellos** **relacionado** con **ellos**.

¹ El **VI** **incluye** **actos** de **violencia** **laboral** que se **realizan** en el **trabajo** o en **el** **entorno** **laboral** que **afectan** a las **personas** **dependientes** que **trabajan** o **que** **están** **relacionados** con **ellos**.

¿A quiénes comprende?

El ILO define y protege a los trabajadores y otras personas en el mundo del trabajo con inclusión de los trabajadores voluntarios según se definen en la legislación y la política nacionales así como a los personas que trabajan, voluntarios que por su situación contractual, las personas en formación relativas los jóvenes y las aprendices, los trabajadores dependientes, los voluntarios, las personas del sector de empleo y las pertenencias a un empleo, y las instituciones que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se describe también que [...] se aplica a todos los sectores, públicos y privados, de la economía formal, semi-formal, informal, en contextos urbanos o rurales.¹

¿Cómo se manifiesta la violencia laboral?

Las siguientes manifestaciones se pueden dividir también basadas pueden existir otras formas de violencia más allá de la agresividad verbal o física. Entre las otras se menciona por el ILO, entre, se describe la respuesta a los reclamos por parte que existe un personal maltrato, de lo que [...] como siempre encuentran una forma de manifestarse.

Se puede entender de diversas formas. Las acciones más frecuentes son:

1. En la evaluación del trabajo

Ofrecer ayuda o asesoramiento | Indagar por el ILO

Comer | evaluar el trabajo.

2. En la distribución de los recursos

Restricción de recursos

Indicaciones de trabajo

Elaboración de trabajo

multiplicación de las responsabilidades o tareas sin forma permanente;

tareas incompatibles o más de las competencias;

tareas más allá de las habilidades.

¹ ILO, *Convenio sobre el trabajo decente* [en línea]. Ginebra: OIT, 2002. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/convde>.

² ILO, *Convenio sobre el trabajo decente* [en línea]. Ginebra: OIT, 2002. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/convde>.

3. En legítimos de carácter **liberal del personal**:

Charrajeos con cambio de puesto;

imposición de cambio de puesto;

esta prohibe en la atribución de los instrumentos de trabajo (maquina, fax, computadora, etc.);

desmoronamiento de fechos y las vacaciones, autorizadas, el cargo, etc.; La prohibe de formación;

El modo a conseguirse por las adaptaciones computarizadas de determinados programas.

4. En la **comunicación profesional**:

Reflexión a los que informados necesarios para hacer a saber el trabajo, informes de trabajo;

desprestigio a los últimos de fechos y a los últimos de fechos.

5. Con **compromisos de fechos**:

Exemplarmente los datos los últimos de fechos;

actuación de documentos personales, entre otros.

6. **Bras de fechos (de fechos de fechos)**:

Bras;

comisión de fechos;

desprestigio en el último personal. La comisión de fechos de sus compañeros.

Señalo

Se materializa en distintos niveles:

La **violencia verbal** se puede ejercer de forma sistemática o esporádica por parte de las autoridades y/o mandos medios hacia los operarios que están por debajo de los jerarcas y de forma esporádica desde mandos medios a operarios;

La **violencia física** se manifiesta cuando se producen encuentros en un momento y/o espacio;

El **acoso o por fechos** es la violencia y sus perpetuadas por personas que a la organización (jueces, médicos, promotores, comités, reguladores, etc.).

Factos de la violencia laboral

- **Desconocimiento**: en el momento de recibir cualquier consecuencia de la violencia que puede tener una víctima hay diferentes situaciones (entre ellas desconocimiento sobre su situación, una promoción laboral, cambios en la jornada, cambios en la organización, reestructuración, nuevas perspectivas internas, etc.) y a una fecha concreta un período de crisis y de etapas en fundamentos y personas sujeta de donde desconocimiento y estado de alerta. ● **Implicación** en el proceso de violencia (en el caso).
- **Resistencia**: la víctima quiere resistencia, intenta hacer frente al estrés acumado. En esta situación hay más posibilidades de que comencen a tener y a vivir con el desarrollo de la persona se va incrementando.
- **Ataque**: la víctima se empantaneada por el hecho de que el atacante, que puede haber sido un jefe o compañero que pueden estar a sueldo o no, legal y no legal. Se le ataca como persona conflictiva, lo que deriva en muchas veces en violencia y en el caso.
- **La violencia**: la violencia de una víctima comienza en la víctima (psicología y personalidad), que es difícil desconectar de información, apoyo y comprensión por parte de la víctima.

Ferreas: 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 causar daño físico. La Ley 17.000 que define a la violencia física que es todo acto, omisión o acción de conducta que causa el daño físico. ● **Directa** física.

Sexual: son todos comportamientos de naturaleza sexual, realizados por personas que se dirigen hacia una persona a la que se dirige y cuyo objetivo es producir o amenazar con producir un perjuicio en la víctima (sexual) en sus sentimientos, o que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, humillante para quien trabaja. También se considera como sexual cuando el agresor provoca de una forma o manera con que se dirige a la víctima. ● **Indirecta** física.

100 | **Violencia Laboral** Ferreas: física, sexual, psicológica y persecución virtual | **Dr. Roberto García** en el caso.

Persecución + amenazas es la situación en que una persona o grupo de personas ejercen un comportamiento verbal, físico o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre una persona, buscando, con esta acción, la desestabilización, el aislamiento, el temor o separación, disminuir su autoestima y/o disminuir la capacidad de ella para defender o eliminar a la persona del lugar que ocupa. De donde provienen de manera sostenida y/o recurrente por el uso de: amenazas, intimidación o coacción.

Persecución virtual o cibernética es el hostigamiento virtual, intimidación y/o sostenido contra un individuo o grupo que se hace a través de medios electrónicos como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la fotografía instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles, los tablets y cualquier otro medio electrónico.

Formas de violencia



Consecuencias de la violencia laboral

5. En la víctima de violencia

El elemento es **gratuito** en sus manifestaciones conductas en los siguientes términos:

En el nivel psicológico:

1. Síntomas depresivos: falta de energía, angustias, agotamiento.
2. Síntomas cognitivos: desconfianza, pérdida de memoria inmediata, dificultad de atención y concentración.
3. Mayor estado de alerta permanente, autopercepción.
4. Depresión, fatiga, insomnio.
5. Fragmentación de la identidad y pérdida de identidad.
6. Síntomas de duelo.
7. Riesgo de suicidio.
8. Síntomas de estrés post-traumático.
9. Bases y/o crisis laboral.
10. Conflictos con sus familiares directos y familiares de potencia.

En el nivel físico:

1. Síntomas gastrointestinales: náuseas, diarrea, estreñimiento.
2. Afecciones cardíacas, arteriales, hipertensión, diabetes, asma.
3. Enfermedades autoinmunes.
4. Síntomas reumáticos.
5. Fisiología inmunológica y psicológica.

Las consecuencias psicológicas de la violencia laboral son devastadoras para quien las padece, con síntomas físicos como de las personas que sufren el trauma, y por tanto, provoca el deterioro de la salud. Por lo tanto, es necesario prevenir y combatirlas.

2. En los diversos personajes (Familiares, amistades, colegas y entornos inmediatos)

- 1- Cambios en el formato de atención.
- 2- Necesita de comunicación y diálogo.
- 3- Necesita de demostración de afecto.
- 4- Necesita y requiere de familiares, amigos y compañeros que se comprendan la situación.

3. En el organismo

- 1- Necesita de la asistencia.
- 2- Necesita de personal en una determinada oficina o servicio.
- 3- Necesita de ayudas por enfermedad.
- 4- Necesita de asistencia en trabajo.
- 5- Necesita de recursos.
- 6- Necesita de rendimiento y productividad.
- 7- Necesita de fortalecer capacidades.
- 8- Genera más bien entre las personas alójales, pérdidas económicas y depresión social que afecta a sus familiares, amigos, compañeros y personal de la.

4. En la sociedad

- 1- Necesita de atención con los servicios médicos, tratamiento y la rehabilitación por el hijo.
- 2- Necesita de la asistencia.
- 3- Necesita de la preparación por incapacidad.
- 4- Necesita de las instituciones y de la justicia.
- 5- Necesita de la atención médica.



2 **Violencia laboral** BASADA EN GÉNERO

Comprende a todos los miembros de cualquier edad, raza, orientación sexual, nivel socioeconómico, nacionalidad, creencia, origen cultural y físico, así como a quienes se discapacitan sin distinción ni discriminación alguna (párrafo 1).

Como elija implementar el plan de igualdad laboral debemos considerar el rol que el personal integrado debe tener en cuenta las consideraciones de género en el rol que cumple en el espacio laboral donde labora la mujer, necesidades de género y otras formas de diversidad que existen, así como de sus intereses y motivaciones referidos a estas condiciones, el origen de sus tipos de riesgos.

En todos los niveles laborales las tareas comunes como a mujeres pero, para estas últimas, la vida de la empresa como una forma adicional de violencia de género. Esto no debe ser visto como una construcción social sobre la relación género, con particularidad las técnicas que sirven a desarrollar en mayor medida a las mujeres, tomando como consecuencia la necesidad de la empresa estas partes de capacitación también se aplica en el desarrollo de trabajo.

RECORDAMOS QUE SEXO Y GÉNERO NO SON LO MISMO Y NO DEBEN SER UTILIZADOS COMO SI FUÉRAMOS.

**Debemos tener claro que los referentes cuando hablamos de género
pasa la diferencia del término SEXO.**



Por lo tanto, también la perspectiva de género es **indivisible**. Se debe tener presente que existen **intersecciones de género** y por lo tanto existen que se muestran también en el mundo del trabajo, generando situaciones de desigualdad de poder que generan un terreno fértil para **la violencia laboral**.

Recordamos **añadir** que el mundo del trabajo contiene también **una tradición cultural** que repite o reproduce **las diferencias observadas por sexo o género**, estas **discriminaciones con los salarios** y se encuentran **con culturas laborales** que no se permiten como tales y que reproducen situaciones de desigualdad de poder, generando un terreno fértil para **la violencia laboral**.

También es importante dejar de lado **las oportunidades laborales** con **grupos vulnerables** mayoritariamente asumidos por mujeres (familias de una cultura que les asigna un rol) y más bien tener por **centro** nuestra la **plena capacidad de acceso a las oportunidades de formación y acceso laboral**.

Por eso nos parece necesario considerar **la violencia laboral** una perspectiva de género y desdibujarlas, con el fin de que sean **totalmente invisibilizadas** y para poder a su vez, **eliminar** situaciones de violencia contribuyendo a la **prevención de la violencia laboral**.

Violencia doméstica y su impacto en el trabajo

El **ITC y la Recomendación** **de la OIT** sobre **violencia en el trabajo** y su impacto en el mundo del trabajo. En el **preámbulo** de **este convenio** se indica que **la violencia doméstica** puede afectar al **empleo**, la **productividad** así como la **integridad y salud**, y que **en consecuencia**, **las organizaciones de empleadores y de trabajadores e instituciones del mundo del trabajo** pueden contribuir, **como parte de otros medidas, a reconocer, abordar y eliminar el impacto de la violencia doméstica**.

Esta **intención de diferenciación** refleja un cambio de paradigma, desde quéhacer, únicamente una consideración una cuestión privada, no relacionada con el trabajo. Sin embargo, ahora se reconoce que tiene consecuencias tanto para los trabajadores, los empleadores y la sociedad en general.

Los nuevos instrumentos reconocen **frustración**, los efectos indirectos negativos que puede tener **prejuicio** en el mundo del trabajo, así como **contribución positiva** que el trabajo puede realizar para mejorar el bienestar de todos. El **valor de la diferencia** doméstica.

Algunos de los efectos indirectos de la **violencia doméstica** en el mundo del trabajo son, por ejemplo, la **impugnación** de roles que requieren habilidades nuevas, **logros distribuidos** al cambiar tecnologías, **eficiencia e información relacionadas con el trabajo** a fin de reducir el estrés, **ansiedad o control**, o también **aportes** que los emplean más de un lugar para el trabajo. También puede afectar al mundo del trabajo de manera indirecta, a través del **estado de ánimo** que causa **consecuencias** específicas para trabajar tanto de **productividad** como **calidad** de vida.

Hay efectos indirectos que pueden ir del trabajo al hogar, ejemplo **violencia doméstica**, **el estrés** o **violencia psicológica** condicionada **violencia física** más **prejuicio** que se constituyen de **violencia** el hogar.

CONVENIO 190

- **Acciones concretas**
- **Convenios en que**
participaron y países
antes de agosto



RECOMENDACIÓN 308

1. **Atención jurídica efectiva**
2. **Asistencia de apoyo psicológico**
3. **Atención terapéutica**
al estrés
4. **Atención de detección temprana**
para prevenir el estrés
5. **Formación**



Esta otra situación se supera cuando **conciben especies** de las que permiten a las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad acceder a asistencia jurídica, recibir asesoramiento y asistencia médica, y trasladarse junto con sus hijos, familiares cercanos, al extranjero. También se superan aquellas personas que se ven en una situación en la que tengan que desplazarse lejos de su hogar y mantener su empleo.

Desde el año 2017, el Ministerio cuenta con un consejo formado por el juez Juan José Carrero y los miembros de la institución que están representados en general, de entre los cuales cabe destacar la Ley 11.985, del 2017, que permite el uso de una tarjeta roja a los hijos de las personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad y también se brinda asesoramiento sobre las medidas de atención especial.

El presente informe describe el sistema de atención integral de víctimas de violencia de género, sus actores y el apoyo técnico y humano de los organismos de atención que proveen los servicios de atención a las víctimas de violencia de género.

¹ Véase el artículo 17 de la Ley 11.985, del 2017, que permite a las personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad acceder a asistencia jurídica, recibir asesoramiento y asistencia médica, y trasladarse junto con sus hijos, familiares cercanos, al extranjero.



3 Acciones para prevenir y remediar LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El presente informe tiene como propósito principal proporcionar información sobre las acciones que se han emprendido para prevenir y remediar la violencia en el trabajo.

Este informe se divide en tres secciones principales: la primera describe las acciones que se han emprendido para prevenir la violencia en el trabajo; la segunda describe las acciones que se han emprendido para remediar la violencia en el trabajo; y la tercera describe las acciones que se han emprendido para promover la cultura de la no violencia en el trabajo.

Este informe es el resultado de un proceso de consulta pública que se llevó a cabo entre febrero y marzo de 2018. Durante este proceso se realizaron varias sesiones de trabajo con representantes de la sociedad civil, el sector privado y el sector público, así como con expertos en el tema.

Este informe es el resultado de un proceso de consulta pública que se llevó a cabo entre febrero y marzo de 2018. Durante este proceso se realizaron varias sesiones de trabajo con representantes de la sociedad civil, el sector privado y el sector público, así como con expertos en el tema.

Este informe es el resultado de un proceso de consulta pública que se llevó a cabo entre febrero y marzo de 2018. Durante este proceso se realizaron varias sesiones de trabajo con representantes de la sociedad civil, el sector privado y el sector público, así como con expertos en el tema.

Este informe es el resultado de un proceso de consulta pública que se llevó a cabo entre febrero y marzo de 2018. Durante este proceso se realizaron varias sesiones de trabajo con representantes de la sociedad civil, el sector privado y el sector público, así como con expertos en el tema.

Este informe es el resultado de un proceso de consulta pública que se llevó a cabo entre febrero y marzo de 2018. Durante este proceso se realizaron varias sesiones de trabajo con representantes de la sociedad civil, el sector privado y el sector público, así como con expertos en el tema.

Este informe es el resultado de un proceso de consulta pública que se llevó a cabo entre febrero y marzo de 2018. Durante este proceso se realizaron varias sesiones de trabajo con representantes de la sociedad civil, el sector privado y el sector público, así como con expertos en el tema.

Acciones para prevenir y erradicar LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Las organizaciones deben adoptar medidas para prevenir y gestionar los riesgos de violencia en el trabajo. Estas medidas deben incluir la identificación de las personas que están en riesgo de sufrir violencia en el trabajo, la implementación de medidas de prevención y la gestión de los incidentes de violencia en el trabajo.

Obligaciones

El Estado debe velar por garantizar la seguridad e integridad de las personas trabajadoras en todos los espacios, tanto físicos como psicológicos.

Para el sector de:

- El sector público y las personas físicas trabajadoras en un ámbito laboral o de servicios.
- El sector de energía o la electricidad y la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, discapacidad, orientación política, identidad de género y orientación sexual.
- El sector de la explotación de las personas en el territorio de una organización libre de explotación.
- El sector de los trabajadores migrantes y personas migrantes en tránsito.
- El sector de los trabajadores en el sector de la salud.

Para acompañar los datos sobre obligaciones y fundamentos se proporciona:

Cómo prevenir

- Diagnosticar el riesgo de violencia en el trabajo y establecer medidas preventivas y planes de actuación.
- Establecer procedimientos y protocolos que aborden las situaciones y las personas afectadas.
- Elaborar protocolos para abordar los casos de violencia en el trabajo.
- Capacitar y formar a los trabajadores y líderes de equipos de trabajo.

Recomendaciones

Las recomendaciones que se presentan proponen un enfoque preventivo basado en los sistemas de gestión de riesgos laborales y se aplican a trabajos por los que tienen competencia sobre la gestión de situaciones de riesgo en el sitio de trabajo.

Cada institución deberá definir los niveles de riesgo para una de las categorías de la cual se aplicará este instrumento de gestión.

Seampliar recursos para dar apoyo a las medidas de prevención de riesgos laborales y lugar de trabajo.

Elaborar un procedimiento de identificación, control y registro de los incidentes laborales y otros eventos laborales que requiera recursos para controlar los riesgos laborales y sus efectos individuales o colectivos.

Potenciar el ambiente laboral positivo. La cultura del trabajo promueve el aprendizaje y el estado de ánimo de los trabajadores y el desempeño de sus tareas.

La promoción de un sistema laboral de bienestar que soporte las normas de seguridad y salud en el trabajo y el clima de trabajo siempre abarca los factores y elementos que surgen en las labores laborales.



El compromiso de las autoridades de la organización con el propósito de un sistema de gestión de riesgos laborales que prevenga estas situaciones es determinante en la prevención.



4 Organización DE BIENESTAR

Organización de la empresa

La OMT¹ define un sistema de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y jefes y jefas de empresas de todos sectores participamos y promuegamos la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y trabajadoras, de los miembros del equipo de trabajo en todo momento y en todas las situaciones.

- 1- La salud y seguridad concierne al ambiente físico de trabajo.
- 2- La salud, la seguridad y el bienestar concierne al modo personal del trabajo en la jornada, la organización del mismo y la cultura del equipo de trabajo. Los recursos de salud personal son el ambiente de trabajo.
- 3- Las formas en que la comunidad hace mejoras locales de los trabajadores, por ejemplo, a través de comités de salud.

Las cuatro áreas de influencia son:

- 1) El contenido del trabajo.
- 2) El ambiente físico del trabajo.
- 3) El rol social personal de cada miembro del equipo de trabajo.
- 4) La participación de la empresa en la comunidad.

Una organización que haga su foco en el bienestar es aquella que muestra un compromiso con la salud de la organización, con la salud de las personas trabajadoras y del ambiente. Este compromiso tiene que ser una acción activa y constante por igual, de forma estructurada entre ellas, ya que, al gestionar la organización de manera uniforme, uniformamos la salud.



¹ Organización de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y jefes y jefas de empresas de todos sectores participamos y promuegamos la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y trabajadoras, de los miembros del equipo de trabajo en todo momento y en todas las situaciones.

² Este concepto sobre la salud de las personas y el medio de interacción con el mismo y con el mundo físico.

Qual es una organización de bienestar:-

Es la que realiza mejoras de forma continua en calidad de vida de todos los participantes. El objetivo es mejorar el bienestar físico, mental, social y emocional de la totalidad de los beneficiarios de las intervenciones, con el fin de lograr que las personas que participan en ellas se sientan saludables, motivadas y fuertemente involucradas en sus trabajos. El fin de trabajar a gusto, con relaciones laborales armoniosas, sirve como inspiración y mejora la creatividad y la productividad. Es un proceso auto-organizativo que mejora el bienestar en el trabajo y el bienestar que se deriva, para crear ambientes de trabajo donde todos obtengan mayor calidad de vida y bienestar.



Www. www.wellbeing.org

¹ www.wellbeing.org, www.wellbeing.org, y www.wellbeing.org son marcas de Wellbeing de propósito de bienestar. El logotipo de Wellbeing es una marca registrada de Wellbeing de propósito de bienestar.

² www.wellbeing.org es una organización sin fines de lucro registrada en el estado de California. El logotipo de propósito de bienestar es una marca registrada de Wellbeing de propósito de bienestar. © 2014 Wellbeing de propósito de bienestar.

Wellbeing de propósito de bienestar es una organización sin fines de lucro registrada en el estado de California. El logotipo de propósito de bienestar es una marca registrada de Wellbeing de propósito de bienestar. © 2014 Wellbeing de propósito de bienestar.

Cómo se logra

Implementando prácticas organizacionales y políticas que concuerdan con los objetivos de la organización y así generar un impacto en la sociedad.

Para conseguirlo, se debe:

- Diseñar estrategias sustentables y viables.
- Contar con recursos de calidad y de acuerdo al espacio de trabajo.
- Aplicar integralmente los temas de calidad, seguridad y medio ambiente al trabajo y a los procesos que se realizan y cumplirlos a cabalidad y a la hora indicada.
- Evaluar periódicamente el cumplimiento y las acciones de mantenimiento en esta medida.
- Capacitar y actualizar de manera continua.
- Trabajar al personal con formación en el tema o los efectos de posibles cambios de negocio.
- Conocer los procedimientos en el tema por parte de los personal que trabajan en el negocio.
- Implementar políticas y procedimientos de gestión que permitan mejorar de forma que influyan positivamente.
- La interacción entre las personas y los resultados de las mejoras presentadas mejoran con el tiempo.
- Intercambiar y compartir.
- Trabaja con un lenguaje sencillo que sea entendido y participativo y así lograr el compromiso.

Funciones de una organización de bienestar

1. Optimización del **rendimiento y productividad**.
2. Mejora de **relaciones personales** y aumento de **compromiso**.
3. Maximización del **uso racional de recursos** (humanos, materiales, financieros).
4. Reducción de **los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**.
5. **Los equipos de trabajo** realizan más actividades por tanto son más **productivos**.
6. Aumento de **productividad, la creatividad y la innovación**.
7. Las **capacidades individuales de los equipos** se van aumentando.
8. Mejora de **compromiso, participación, motivación** (mejoría 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 **insatisfactorios**, presentando que quienes trabajan realizan sus tareas **construyendo** la propia **siguiente**, lo que genera **condiciones** adversas.

Estas organizaciones son más propensas a presentar **casos de violencia laboral** y **el deterioro que las personas** presentan **en sus vidas** y el **trabajo** pueden ser:

1. **Exigencia del trabajo** tanto en **cantidad** como en **calidad** y **capacidades**.
2. **Carga de la tarea** para cualquier **tipo** sobre **alguno** realizar el trabajo.
3. **Medida de la tarea** tareas repetitivas **monótonas**.
4. **Exigencia de las funciones** (agresión física, funciones que no se **corresponden**).
5. **Relaciones en el trabajo** conflictivas, en **lugar** de la **desapego y comunicación**.
6. **Falta de liderazgo** (desapego **autoritario** o **de liderazgo**).
7. **Justicia organizacional** (falta de **justicia** para **algunos**, injusticia en **la toma de decisiones**).
8. **Falta de** **ambiente organizacional** (estructura **de** **destrucción** **subconsciente**).
9. **Entorno de trabajo** (falta de **calidad** y **mantenimiento de los equipos** y **de los materiales**).

Otros factores de riesgo

- **Excesivamente,**
- **Diferencia cultural y de roles,**
- **Nuevo modelo de liderazgo y roles,**
- **Cultura del lugar de trabajo que permite o normaliza los comportamientos de intimidación.**
- **Cultura de liderazgo que no se basa en la responsabilidad.**
- **Grupos de trabajo que normalizan el acoso (como forma de violencia y acciones por parte de líderes, colegas, programas de recursos humanos, etc.).**





5 Guía de recursos internos ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL

Guía de recursos internos

ALGUNAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promueve y busca implementar políticas tanto preventivas como reactivas que mejoren tanto las condiciones de trabajo como la convivencia que genera trabajar en el extranjero. Para esto se cuenta con recursos que permiten dar respuesta a los posibles conflictos de violencia que pueden presentarse dentro del extranjero.

Recursos internos

Las personas que consideren estar atravesando una situación de discriminación por parte de los equipos encargados de su bienestar dentro del MTOS:

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

Es posible recibir el asesoramiento a través de un canal telefónico o de manera cara a cara que en algunas situaciones requiere de una visita de campo para acompañamiento.

La COBIAL cuenta con un protocolo de atención que se aplica a todas las personas que trabajan en producción que funcionan en trabajadores de empresas formales, de zonas rurales y zonas que desarrollan sus actividades en la dependencia del MTOS que cubren zonas rurales y no productivas.

Es una entidad creada que trabaja con independencia técnica y tiene los siguientes cometidos:

- 1) Asistir a las personas que desarrollan una denuncia, asesorando sobre leyes, normativas relacionadas con el conflicto de trabajo y orientación de la situación planteada.
- 2) Apoyar a las personas que se encuentran en el extranjero que están participando en investigaciones y acciones de medidas correctivas preventivas o de respuesta al incidente dentro del contexto de respeto, seguridad y salud.
- 3) Lograr medidas preventivas y/o correctivas que impliquen la investigación preventiva de los hechos ocurridos a otros niveles similares en desarrollo de las investigaciones, la adopción de otras acciones y la difusión en las diferentes dependencias, la difusión de casos similares a otros órganos especializados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la materia, como por ejemplo: Inspección General del Trabajo y Seguridad Social, Comisión de Bienestar y Asesoría Laboral, etc.

o Registrales incidentes por situaciones de violencia laboral.

Comuniquen y denuncien a las direcciones, inspecciones, comités y comités paritarios de empresa (COMITEP) o Comités de Empresa (CCE) y al Comité de Empresa.

Por supuesto, el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo debe de registrar cualquier situación de violencia.

El personal que sufra en el desarrollo de sus labores de riesgo laboral o al cumplir sus obligaciones, a la gratitud de los trabajos, a las responsabilidades o conflictos interpersonales, a situaciones de violencia de discriminación, discriminación por conductas inadecuadas.

El Protocolo y el procedimiento de acciones que afectan al personal (CCE) y al respecto de los Comités de Empresa, Comités de Empresa (COMITEP) y Comités de Empresa.

Denuncia

La Comisión Española de Seguridad y Salud en el Trabajo de IRET, de acuerdo con el Decreto 3846/07, permite y promueve denunciar ante cualquier forma de violencia de discriminación laboral que cualquier persona o grupo de personas que deseen poner fin a las situaciones de violencia de discriminación laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o bien, mediante su aplicación según los artículos 204 de la Ley de Discriminación (LDD).

En estos documentos se establece el procedimiento para recibir denuncias de este tipo. En el caso de que la persona decida realizar una denuncia, debe presentarse según las modalidades de denuncia.

Por supuesto, existe para todos los casos públicos información referente al procedimiento administrativo.

El personal mencionado se encuentra en proceso de recibir y analizar las denuncias de violencia de discriminación laboral en el Comité de Empresa de Trabajo (CCE) y al Comité de Empresa.

¹ Ley de igualdad de oportunidades y protección de la mujer (LDD) (LDD).

² Ley de igualdad de oportunidades y protección de la mujer (LDD) (LDD).

de las palabras, se analiza y analiza de los elementos descriptivos en la demanda a los efectos de discernir las cuestiones que constituyen alguna forma de acusación penalmente relevante.

Esta actividad es propia de investigadores, investigadores que se que protegen de efectos de medidas disciplinarias de disposiciones referidas a organización de trabajo que se encuentran dentro de conceptos de violencia sexual y acoso.

Investigación. Una vez recibidos y considerados los elementos, se inicia el proceso de investigación que dará lugar a la realización de una determinación sobre el origen (proceso disciplinario, medidas correctivas disciplinarias, depuración disciplinaria) que se establece en el procedimiento.

Seguimiento. Una vez concluido el proceso, el COMPRO y el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas de media regulación y compañías a las personas.

RECURSOS EXTERNOS:

- 1- [Ministerio de Justicia](#) (web del país)
- 2- [Servicio de Asesoría Jurídica](#) (Centro de Asesoría Jurídica y Legal (CAJL) (2019), [web](#) de procesos, gestión, investigación y resolución de conflictos laborales y otros, [conferencias](#), [bibliografía](#), [seminarios](#) y [programas](#).
- 3- [Comisión de la Verdad del país](#).
- 4- [Ministerio de Justicia](#) (web del país).
- 5- [Universidad de la República](#) (Observatorio de Género y Justicia).
- 6- [Facultad de Psicología](#) (psicología y otros y otros).
- 7- [Facultad de Medicina](#) (concurso de la problemática de abuso de sustancias).
- 8- [Grupos específicos de formación](#).
- 9- [Instituto Nacional de Derechos Humanos](#).

Otros instrumentos contra la Violencia Basada en Género:

En la ley 11.862, entre otros, se **establece la creación de un Estado dentro de sus competencias, acciones y trabajo para enfrentar la violencia basada en género, dentro del cumplimiento de las normas nacionales e internacionales,** y **siguiendo la línea delimitada en el Plan Nacional contra la Violencia Basada en Género hacia las Mujeres.**

En el **capítulo IV, artículo 40** del **Decreto de Ejecución 14.412** por el **que se crea el Programa de Atención y Atención de Trabajo y AFH** por el **funcionamiento de instituciones que atienden violencia de género, este artículo establece** en la **ley 11.862** respecto al uso de una **caricula** que **le otorga** un **trato especial** para **las mujeres** que se **encuentran** en una **situación de violencia basada en género** **serviduría** **de** **carácter** **temporal** **en** **los** **servicios** **de** **atención** **especializada.**

¹¹ Ley 11.862, entre otros, establece la creación de un Estado dentro de sus competencias.

¹² Ley 11.862, entre otros, establece la creación de un Estado dentro de sus competencias, acciones y trabajo para enfrentar la violencia basada en género, dentro del cumplimiento de las normas nacionales e internacionales, y siguiendo la línea delimitada en el Plan Nacional contra la Violencia Basada en Género hacia las Mujeres.

Palabras finales

Podría pensarse que la **impugnación del IIR** es el primer mecanismo, lo que demuestra el **grado de compromiso** con el cual la **disposición** para enfrentar los **desafíos** se presenta en la materia.

Este manual **viene en un oportuno acompañamiento** de **expertos** de **reputada** por el **estado** de **la materia** con el **objetivo** y el **alcance** en el mundo del **trabajo** con una **perspectiva** de **género**.

Este manual **pretende ser una herramienta** que **contribuya** a **aportar** y **reforzar** la **defensa** **laboral** y **arbitral** que **ocurre** como **respuesta** para **acompañar** y **guiar** a las **personas** afectadas. Si bien sabemos que **no abarca** todo el **tema** de **procedimientos** que **serven** **instrumento** de **acompañamiento** **empresarial** con el **fin** de **defender** **los** **intereses** de **los** **trabajadores** en el **trabajo**.

Es nuestra **esperanza** que en **estas** **hojas** **aportemos** **algunos** **elementos** **de** **ayuda** en el **trato** **laboral**, **contribuyendo** a **acciones** **de** **trabajo** que **fortalezcan**, por lo que **entendemos** a **promover** **espacios** **de** **trabajo** **seguros** y **saludables** **desde** **el** **trabajo**.

Ley 14.000 (2006). Servicio a la identidad digital y cambio de nombre y sexo en documentos identificativos.

Ley 17.000 (2015). Ley de equidad de género en el ámbito laboral. Modificación a disposiciones del Código del Trabajo para el cumplimiento de los arts. 21 a 25 de la Ley 17.014.

Decreto 1000 (2017). Ajustes de procedimientos administrativos y otros temas de la Ley 17.014 y Ley 17.015. Administración Pública.

Normativa Internacional

Ley 21.499 (2016). Ley de fideicomiso de repatriación de capitales. Incluye el pago de impuestos sobre el patrimonio que integran los bienes de este tipo.

Ley 21.498 (2016). Ley de protección integral para prevenir, sancionar y reparar delitos de odio contra las mujeres en los ámbitos en que interactúan sus relaciones interpersonales.

Ley 21.501 (2016). Ley de protección integral para prevenir, sancionar y reparar delitos de odio contra las mujeres.

Ley 21.502 (2016). Ley de protección integral a las mujeres.

Decreto del Poder Ejecutivo 1.071 (2016) sobre procedimientos de paripato, sanción y medidas de apoyo a las mujeres.

ENLACES DE INTERÉS

- 1- <https://www.inps.com.ar>
- 2- www.gub.uy
- 3- www.integrados.gub.uy
- 4- www.integrados.gub.uy
- 5- <https://www.iaa.org>
- 6- <https://www.argentina.gub.ar/trabajo>

Uruguay:
Manual para prevenir y atender
la violencia en el trabajo basada en género

Montevideo • Uruguay
Marzo 2019