

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**Violencia de género en el ámbito laboral: un
estudio de caso**

Mariana Pérez
Tutora: Mariana Viera Cherro

2020

Índice

Introducción.....	2
Datos sobre la Institución.....	3
Capítulo I.....	6
• Fundamentación.....	6
• Objetivos.....	10
• Antecedentes.....	11
• Marco Teórico.....	15
Capítulo II.....	18
• Contextualización: Violencia de Género en Uruguay.....	18
• Manifestaciones de la Violencia de Género.....	21
Capítulo III.....	24
• Relaciones de Poder.....	24
Capítulo IV.....	28
• Análisis de datos recabados.....	28
• Perspectiva desde el Trabajo Social.....	38
Reflexiones Finales.....	43
Anexos.....	46
Bibliografía.....	54

Introducción:

El presente documento constituye la Monografía Final de Grado correspondiente a la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República.

Tiene como objetivo realizar un abordaje al fenómeno de la violencia de género en el ámbito laboral y las lógicas de poder que operan para su producción y reproducción. Para eso, se realizará una investigación de carácter cualitativo y se delimita el alcance en una organización del ámbito público, siendo la población objetivo aquellas trabajadoras que hayan sufrido o presenciado situaciones de violencia de género, así como técnicos que trabajen la temática en la institución o realicen el seguimiento de los casos.

Los objetivos específicos refieren a analizar la manera en que tales manifestaciones son conceptualizadas por las personas involucradas y por otras personas del entorno; y conocer las soluciones que se les brindan a las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral e investigar los posibles obstáculos al momento de realizar una denuncia.

La decisión de estudiar dicho fenómeno radica en el interés personal en la temática y la relevancia académica de la investigación desde el Trabajo Social, debido a la falta de información desde una mirada interdisciplinaria que abarque la perspectiva social. Dado que los antecedentes en la temática se relacionan a la medicina, específicamente a la salud mental, la psicología de las organizaciones, el derecho y en menor cantidad a la sociología.

En el capítulo I se especifican los conceptos básicos que guiarán la investigación, así como los antecedentes, la fundamentación y el marco teórico. En el siguiente capítulo, se detallan las temáticas de género y violencia. Así como la violencia de género en Uruguay. El capítulo III, hace énfasis en las relaciones sociales, el poder y la desigualdad, para comprender las relaciones de poder desiguales basadas en género. En el último capítulo, se presenta el análisis de los datos recabados, así como las recomendaciones que se entienden pueden ser de utilidad para el Trabajo Social.

Al finalizar se presentan las reflexiones de la investigación.

Datos sobre la institución:

La empresa en la cual se realiza la investigación es un organismo público encargado de la rama ejecutiva del gobierno. A continuación, se especifica la cantidad de funcionarios/as al 30 de abril del 2020 y la cantidad de pasantes al 31 de diciembre del 2019.¹

	Presupuestados/as	Contratados/as	Pasantes	Total
Masculino	4491	667	301	5429
Femenino	2520	561	569	3650
Total	7011	1228	870	9079

Las cifras demuestran una población altamente masculinizada, dado que en el caso de las/os trabajadoras/es presupuestadas/os la población femenina es superada por casi 2000 funcionarios masculinos. Siendo el único caso de mayor cantidad de trabajadoras el caso de las pasantes, que superan casi por el doble la población masculina, pero tanto pasantes como trabajadoras/es contratadas/os no cuentan con los mismos beneficios que la población presupuestada, teniendo un contrato precarizado, lo que las coloca en una situación vulnerable y de inferioridad. La información sobre denuncias que se obtuvo², es únicamente sobre denuncias de acoso sexual laboral, un resumen de los casos instruidos por Jurídica recibidos al 2017 y 2018 con su estado actual.

Año del expediente	Cant. de denuncias.	Lugar	Resultado
2017	7	57% deptal. 43% mpal.	ASL: 3 No ASL: 4
2018	3	100% deptal.	En proceso: 3

Dentro del organismo, funciona la División Asesoría para la Igualdad de Género, con el objetivo de ser rector de las políticas de género en Montevideo, así como de coordinar su

¹ Datos aportados por el Servicio de Gestión Humana del organismo.

² Ídem.

diseño e implementación para impactar en la transformación de las relaciones de poder generadoras de discriminaciones y desigualdades basadas en el sexo, identidad de género y orientación sexual de las personas. Además del funcionamiento de la Asesoría, se destacan las Comisiones de Equidad y Género (CEG), las cuales están integradas por funcionarias/os de diferentes dependencias de cada uno de los departamentos del organismo, trabajando en conjunto con la Asesoría para la Igualdad de Género en los siguientes objetivos:

- Definir e implementar la estrategia de transversalidad de género.
- Identificar, proponer y promover las líneas estratégicas de la política de género.
- Asesorar en materia de igualdad de género para prevenir, identificar y eliminar las inequidades de género.

El Organismo cuenta con un 3er Plan de Igualdad de Género 2014-2020³ donde se presentan los lineamientos estratégicos de género y la continuidad de las políticas de género desarrolladas desde 1991. El Plan incorpora además cifras sobre la violencia: En Uruguay, 68.8% mujeres han vivido situaciones de violencia basada en género y generaciones en algún momento de su vida, esta cifra aumenta a 76,9% entre las montevideanas. El Plan añade también datos sobre la Segunda encuesta a mujeres empresarias sobre barreras de género en Uruguay, donde se manifiesta que el 45% de las mujeres afirmó tener que demostrar, en forma recurrente, mayores destrezas que sus pares masculinos a efectos de ser valoradas laboralmente. En el lineamiento III del Plan de Igualdad se especifica: Consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos. Aunque el organismo tiene un Protocolo para la erradicación del acoso sexual laboral y la contratación de mujeres en ocupaciones no tradicionales, es necesario profundizar estas acciones para continuar avanzando hacia la plena igualdad.

³ Con el objetivo de mantener el anonimato de la institución, no se referenciará el 3er Plan de Igualdad de Género.

“Históricamente, el Estado, en tanto estructura burocrática, no escapa a un modelo masculino de trabajador, es decir, un varón dedicado a tiempo completo a su trabajo y sin responsabilidades de cuidado y/o domésticas. Si bien la realidad laboral cambió enormemente, muchas estructuras, culturas y prácticas institucionales todavía reproducen estas pautas de origen que llevan a discriminaciones en base en el sexo y la identidad de género.” (3er Plan de Igualdad de Género, 2017, pp. 51).⁴

El Protocolo de Actuación en Acoso Sexual Laboral⁵ fue aprobado en el año 2012, con el objetivo de establecer un procedimiento de políticas de prevención y actuación ante la manifestación de conductas de acoso sexual laboral. Dicho protocolo, comprende a funcionarias/os, asesoras/es, ONG y empresas vinculadas a la institución, así como todo personal dependiente de la Organización. Las denuncias deben ser presentadas personalmente, de forma oral o escrita en el Servicio de Salud Ocupacional, donde se remitirá el expediente al equipo instructor, quien realizará la investigación, informará y elevará un expediente a la Dirección de la División Asesoría Jurídica, la cual asesorará para la toma de una decisión. De comprobarse la conducta de acoso sexual, puede ser calificada como falta grave o gravísima en el caso de funcionarias/os y puede ser causal de rescisión del contrato en caso de ONG.

⁴ Para mantener el anonimato de la Institución, se evitará referenciar el Plan en la Bibliografía.

⁵ Disponible en: [Protocolo](#)

Capítulo I:

Fundamentación:

Esta monografía tiene por objetivo el análisis de la violencia de género en el ámbito laboral y las lógicas de poder que operan para su producción y reproducción. Me centraré específicamente en aquellas expresiones de la violencia laboral que ponen en tensión las relaciones de género y que se manifiestan usualmente en ejercicio de poder entre trabajadores/as, afectando el ambiente laboral, la interacción entre los sujetos y su vida personal. A este tipo de violencia la denomino a partir de la Ley N°19.580 violencia de género en el ámbito laboral. Se considera que el fenómeno definido como violencia laboral es un obstáculo para la igualdad de derechos entre trabajadores/as, debido a que en el lugar de trabajo se desarrollan relaciones sociales que producen y reproducen relaciones de poder atravesadas por condiciones como el sexo, género, edad, entre otras. En esta línea, el Informe sobre Desarrollo Humano (2019) explica que “La desigualdad de género ha estado asociada durante largo tiempo a unas normas sociales discriminatorias persistentes, que establecen una serie de roles sociales y relaciones de poder entre los hombres y las mujeres en la sociedad”. (PNUD, 2019, pp. 169). Por lo tanto, cualquier diferencia a las normas y roles preestablecidos puede verse como una transgresión y un ataque a las masculinidades, en una sociedad androcéntrica que se rige por los preceptos patriarcales.

En la Segunda Encuesta Nacional de prevalencia sobre violencia basada en género y generaciones se pueden observar cifras del porcentaje de mujeres que sufrieron situaciones de violencia basada en género en el ámbito laboral desde el año 2013 al 2019. Estas situaciones se definen como acoso y violencia sexual, discriminación y violencia en redes sociales. La Gráfica I (ver anexos) revela que en los últimos 12 meses 8,5% de las mujeres vivieron situaciones de violencia laboral, mientras que, si se toma el período de toda la vida, la cifra aumenta casi un 10%. Mientras que la Gráfica II (ver anexos) expresa la evolución desde el 2013 al 2019 en dos segmentos, aquellas mujeres que sufrieron situaciones de violencia laboral en los últimos 12 meses y aquellas que han sufrido en algún momento de su vida. En el primer caso, se manifiesta una disminución de 1%, mientras que, en el segundo caso, ha evolucionado de 14,8% a 17,9%.

Si se amplía la categoría a la cantidad de mujeres que vivieron situaciones de violencia de género en algún ámbito a lo largo de toda la vida (Gráfica III, ver anexos), la cifra aumenta considerablemente a 76,7%. En Uruguay, no existe normativa específica sobre la violencia o el acoso laboral, dependiendo de cada institución u organismo el procedimiento para resolver estas situaciones; aunque sí existe la Ley N.º 18.561 para prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral y la Ley N.º 19.580 que define la violencia laboral como:

“Es la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el 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 en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer.” (Ley N.º 19.580, 2017).

Retomando los aportes de la OIT (2018) la violencia laboral es una problemática que ha tomado notoriedad en todo el mundo, debido al mayor número de personas que reclaman medidas urgentes para hacer frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Es una problemática que puede acontecer en cualquier trabajo, sea el ámbito público o privado, y afecta la dinámica profesional. Se manifiestan de diferentes formas, algunas explícitas y otras implícitas y depende de un Juez o la institución pertinente, que sean consideradas como acoso laboral. Se considera pertinente el desarrollo de esta investigación debido a que es un fenómeno que debe ser visualizado y problematizado ya que oculta desigualdades relacionadas con las diferencias adjudicadas a hombres y mujeres basadas en género. Según la ONU, la violencia de género es “cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres.” (UN Women Training Centre eLearning Campus, 2019). UNESCO (2014) explica que las relaciones entre hombres y mujeres tienen un rol fundamental en la evolución y transformación de los valores, las prácticas culturales y las normas, que determinan así mismo, dichas relaciones. Por lo tanto, se ven afectadas por factores socioeconómicos, políticos y culturales, “(...) la incorporación de un gran número de mujeres a la fuerza de trabajo y a la política, o su mayor disponibilidad de

medios de control de la reproducción, alteraron considerablemente las relaciones entre las mujeres y los hombres.” (UNESCO, 2014, pp. 104). Las expectativas de género, lo que se espera de cada individuo, en el hogar, en la comunidad o en el lugar de trabajo, incide en las relaciones interpersonales y puede provocar situaciones de violencia de género cuando el rol asignado por la sociedad y los estándares esperados no coinciden con el que se lleva a cabo. Por lo tanto, el contexto y las condiciones laborales pueden evitar o favorecer, así como legitimar o justificar prácticas de violencia, e incluso en muchas ocasiones, no cuestionarlas como tales. Así se generan y propician prácticas violentas basadas en el género de las personas que reproducen estereotipos presentes en la sociedad actual y perpetúan la desigualdad.

Espasandín y López (2018) explican que la asimetría de poder simbólico se basa en la diferencia sexual y se traduce en una desventaja para las mujeres provocando que ocupen un lugar de subordinación frente a los hombres. Las autoras manifiestan que es necesario analizar los estereotipos de género y comprender los mecanismos que permiten que estas situaciones se instalen en la sociedad.

“En este sentido, un varón que acosa puede presentar estas actitudes sin que logre identificarlas y reconocerlas como denigrantes hacia la mujer, debido a que son supuestas características propias y atribuibles desde el plano social a los varones. Estos atributos construidos socioculturalmente surgen del proceso de socialización de género, por el cual son asignados, reforzados y sostenidos a través de instituciones tales como la familia, la escuela, la comunidad, entre otras.” (Inmujeres citado en Espasandín y López Coord. 2018 pp. 128 -129).

Es importante destacar cómo la violencia de género en el trabajo puede realmente no ser reconocida como tal, debido a que muchos comportamientos son avalados y perpetuados por la sociedad; esto no implica que deban ser permitidos, al contrario, deben ser cuestionados, problematizados y erradicados desde la socialización inicial con la familia, así como en las siguientes etapas de la vida. En este sentido, la institución tiene la responsabilidad y el deber de velar por los derechos de los trabajadores como la dignidad, igualdad, la no discriminación y promover un ambiente laboral sano. Por lo tanto, no sólo se están vulnerando los derechos y el empleador no está cumpliendo su deber, sino que además las acciones de discriminación, hostigamiento, exclusión y violencia provocan serios problemas en los vínculos de los

trabajadores, su salud y el ambiente laboral. Mangarelli (2006) expresa que el empleador debe “asegurar la moralidad del ambiente”, siendo responsable de los actos que realicen los y las trabajadores/as, asimismo, debe “proteger la integridad física y psíquica del trabajador”. (Mangarelli, 2006, pp.68). La autora también explica que el sistema de protección debe reparar el daño causado a las víctimas, pero, además, contar con mecanismos que impidan la vulneración de los derechos de los/as trabajadores/as y un sistema de prevención para estas conductas. Es fundamental que en esta etapa de prevención (así como todo el proceso) se encuentren presentes trabajadores sociales para abordar las situaciones de manera integral y multidisciplinaria.

La relevancia académica de la investigación, radica en que al ser un proceso social que abarca diferentes dimensiones, ha sido estudiado por la psicología de las organizaciones, el derecho y la medicina, pero falta comprensión, investigación y trabajo desde el ámbito social y particularmente desde el trabajo social donde hay escasos abordajes siendo una investigación de referencia el trabajo de Espasandín et al. (2018) *Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo. Aportes hacia una propuesta de intervención*. En esta línea, el 9 de agosto del 2019 en la Facultad de Psicología se realizó la actividad «Reflexiones sobre el Acoso y la Violencia en el trabajo: mirada desde la academia y de los actores sociales» con el objetivo de presentar el *Observatorio de Acoso, Violencia y comportamientos negativos en el trabajo* donde participaron referentes de las facultades de Medicina, Derecho, Psicología y la División Universitaria de la Salud (DUS).⁶ En esta instancia y en la integración del Observatorio, se nota la ausencia del Trabajo Social, lo que permite visibilizar la falta de reflexión y problematización desde esta disciplina.

⁶ Disponible en: [Observatorio](#)

Objetivo General

- Abordar el fenómeno de la violencia de género en el ámbito laboral, buscando comprender la complejidad del tema y las lógicas de poder que operan para su producción y reproducción.

Objetivos Específicos:

- Analizar algunas manifestaciones de violencia de género en el ámbito laboral y la manera en que tales manifestaciones son conceptualizadas por las personas involucradas y por otras personas del entorno, fundamentalmente las autoridades.
- Conocer las soluciones que se les brindan a las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral e investigar los posibles obstáculos al momento de realizar una denuncia.

Antecedentes:

Se señala el trabajo de las coordinadoras María Victoria Espasandín y Alejandra López (Uruguay) de la Colección Art. 2 denominado: Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo. Aportes hacia una propuesta de intervención. (2018).

La publicación está compuesta por contribuciones teóricas producidas por investigadoras/es de la Universidad de la República, entrelazando diferentes enfoques y disciplinas para abordar todas las dimensiones de este fenómeno. En la mayoría de los casos, son psicólogas, sociólogas, antropólogas, abogadas; de las veintiséis autoras, únicamente dos son trabajadoras sociales que se dedicaron a la investigación “Hacia la comprensión del acoso sexual laboral y educativo.” (Magnone y Pacci, 2018). En este sentido, el artículo, pone en cuestionamiento el acoso sexual y la violencia psicológica desde diferentes disciplinas, siendo una referencia para estudiar el tema en las ciencias sociales.

El artículo además de investigar sobre acoso sexual; explica la perspectiva jurídica del acoso y define la violencia haciendo énfasis en la violencia psicológica en el trabajo. Se identifican los comportamientos que la componen y la frecuencia, duración y finalidad de estos. Al finalizar se detallan experiencias institucionales de abordaje de acoso sexual. Las autoras explican que este tipo de experiencias son un obstáculo para lograr la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, lo que perjudica la construcción de una sociedad más justa y respetuosa para todas las personas. A pesar de que las autoras hablan mayoritariamente del acoso sexual o violencia psicológica, se pueden compartir algunos puntos interesantes. Debido a que son una forma de violencia de género, que vulnera los derechos a través de una asimetría de poder basada en la diferencia sexual y se traduce en una desventaja para las mujeres. Por lo tanto, es necesario redimensionar los estereotipos de género y comprender los mecanismos por los cuáles se instalan estas situaciones, ya que los comportamientos asociados al “ser mujer” o el “ser hombre” generan condiciones para naturalizar o justificar algunos comportamientos, provocando que actitudes como bromas, chistes, comentarios denigrantes hacia las mujeres, sean normalizadas tanto por hombres como por mujeres, impidiendo su deconstrucción debido a que se encuentran construidos socialmente y reproducidos por la socialización de género en todos los ámbitos de la vida

cotidiana y se ven reflejados en la cultura organizacional de la institución. Las autoras explican que, debido a lo anteriormente mencionado, es importante reflexionar sobre la forma de socialización, para cuestionarlas y desmantelarlas, con el objetivo de formar mujeres y varones con una concepción humana que les permita reconocerse como iguales.

Se menciona además el Informe V (2018) de la Organización Internacional del Trabajo denominado: Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. En el informe, se define qué constituye violencia y acoso en el mundo del trabajo; los impactos y riesgos psicosociales, quiénes se ven involucrados en la violencia, las leyes y los marcos internacionales de referencia, así como las normas de la OIT que tratan de la violencia y el acoso. Para finalizar se especifican métodos para la prevención de la violencia y el acoso laboral, así como el seguimiento, mecanismos de resolución de conflictos, sanciones, reparaciones y apoyo y protección de las víctimas. La OIT establece como violencia «[toda] acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable [y] mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma» (OIT, 2018, pp. 5-6). Además, agrega que puede considerarse que la violencia (física, psicológica y sexual) está basada en el género si deriva de la desigualdad de las relaciones de poder entre hombres y mujeres o si se comete contra personas que no se ajustan a las funciones de género socialmente aceptadas. Define además el espacio laboral o mundo del trabajo no sólo como el lugar físico tradicional, sino que incluye el trayecto hacia y desde el trabajo, los eventos relacionados con el mismo y en el caso de algunos trabajos, incluye además el hogar. El informe, especifica las diferentes actuaciones de los países en materia de violencia laboral, en Uruguay el Ministerio de Trabajo y seguridad social afirma que durante el año 2018 la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del MTSS recibió 3.269 denuncias, siendo la mitad a incumplimiento de pagos de salarios y protecciones sociales,

un 40% a condiciones de salud y seguridad y el 10% restante por acoso sexual, moral o represión sindical.⁷

Respecto al acoso sexual y laboral, Gerardo Rey, Inspector General de Trabajo explica en una entrevista publicada por el semanario Brecha⁸ que a pesar de que muchas veces un expediente se encuentra archivado, no necesariamente es porque no hubo mérito. Pero en el caso del acoso laboral es más difícil de probar, por ende, la Inspección sugiere que haya un protocolo de tratamiento en las empresas para ir generando cambios, dado que no existe actualmente en el país una ley sobre el fenómeno. Aunque no es un tema menor, ya que abarcaría unas 350 denuncias por año e incluso más situaciones en las cuales no se concreta la denuncia.

En Uruguay, se destaca el trabajo de la Dra. Cristina Mangarelli, “Acoso y violencia en el trabajo: enfoque jurídico.” (FCU, Montevideo 2014). El libro contiene información sobre el acoso y violencia en el trabajo, el acoso moral en el trabajo y otras formas de violencia, así como una perspectiva jurídica sobre los deberes y responsabilidades del empleador en la prevención del acoso, así como los deberes del trabajador y ambiente de trabajo, las protecciones ante el acoso y la violencia en el trabajo y la reparación del daño. En este sentido, la autora expresa que el empleador es responsable de la moralidad del ambiente, así como de los actos que realicen los y las trabajadores/as, protegiendo su integridad. La institución tiene la responsabilidad y el deber de velar por los derechos de los y las trabajadores/as como la dignidad, igualdad, la no discriminación y promover un ambiente laboral sano. Mangarelli (2014) destaca que la ausencia de ley sobre acoso o violencia laboral no significa que ausencia de protecciones. Manifestándose en Uruguay: a través de la reparación del daño moral fundada en la responsabilidad civil y es posible denunciar la situación de violencia laboral ante la Inspección general del Trabajo y la Seguridad Social (IGTSS), la que llevará adelante una investigación, y en su caso realizará las intimaciones que corresponda a la empresa.

⁷ Disponible en: [Denuncias ante la IGTSS](#) (13/05/2020).

⁸ Disponible en: [Acoso](#) (13/05/2020).

Por último, se destaca el libro “La violencia contra las mujeres en la agenda pública. Aportes en clave interdisciplinar” (2015) de Calce, C, España, V, Goñi Mazzitelli, M. y otros. Colección Art. 2; Udelar. CSIC. Se considera relevante ya que aborda una perspectiva sobre la violencia contra las mujeres en Uruguay, aportando cifras y las respuestas legislativas implementadas. Así como la reproducción de las desigualdades y las jerarquías de género. Calce, C et al (2015) explican que el sistema de género se sostiene en las esferas micro y macrosociales a través de las instituciones y relaciones interpersonales, por lo que es necesario una revisión tanto de lo público como lo privado por su carácter que propicia y mantiene las relaciones de poder. Las autoras explican que únicamente a través de la deconstrucción de la idea que ubica a mujeres y varones en determinados lugares, con roles específicos y estereotipos que los identifican, será posible erosionar el entramado de las relaciones sociales con el objetivo de pensar nuevas formas de relacionarnos más equitativas e igualitarias.

“La categoría de género, es una de las contribuciones teóricas más significativas del feminismo contemporáneo, nos permitirá realizar un análisis con nuevas perspectivas sobre la realidad de las mujeres, poniendo énfasis en las dimensiones de las relaciones, lo cultural y la diferenciación entre lo femenino y lo masculino, cuestionando las definiciones esencialistas o victimizantes.” (Calce, C et al, 2015, pp. 12-13).

En este sentido, las autoras explican que el género es una categoría que remite a funciones psicológicas y socioculturales atribuidas a los sexos en determinado momento histórico y en cada sociedad. Lo que contribuye a la organización social, ya que se utiliza como método para explicar la desigualdad y la distribución de tareas y beneficios, las autoras explican que “Las desigualdades se apoyan en los estereotipos de género, que se refuerzan y sustentan en la familia, el Estado, la educación y el derecho, lo que contribuye a consensuar el lugar que ocupan los hombres y las mujeres en la sociedad.” (Calce, C et al, 2015, pp. 13). De esta forma, se naturaliza un sistema basado en las características de género, que impacta en la normatividad, en la familia, en el trabajo, en el hogar, en las relaciones sociales, y en todos los aspectos de la vida cotidiana, y genera una cultura que segrega aquello que no se ajusta a los patrones establecidos.

Marco Teórico:

Para analizar el fenómeno de la violencia de género en el ámbito laboral es necesario comenzar definiendo una serie de conceptos que guiarán la investigación.

De acuerdo a Celiberti (2009) el concepto de “género” se empezó a utilizar desde 1970 para explicar la desigualdad entre hombres y mujeres en todas las culturas.

“A partir de las diferencias anatómicas entre mujeres y varones se construyen interpretaciones y símbolos sobre qué significa, y qué consecuencias tiene en la vida social, el ser mujer o ser hombre. Pero estas interpretaciones trascienden a los individuos concretos. Por este motivo se considera el género como un mecanismo que ordena y estructura las instituciones, los símbolos, las normas (...)”. (Celiberti, 2009, pp.11)

En este sentido, la autora explica que estos argumentos son un discurso construido y reproducido a través de una ideología de subordinación, y son utilizados para relegar a las mujeres de diversas actividades y roles. Butler (2007) explica que “(...) el género se construye culturalmente: por esa razón, el género no es resultado causal del sexo ni tampoco es aparentemente rígido como el sexo.” (Butler, 2007, pp. 54). La autora expresa, retomando a Foucault que los sujetos están regulados por estructuras políticas y son producto de estos sistemas, provocando que se definan y se reproduzcan en virtud de las imposiciones que ellas determinan.

“Por “género” se entienden las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad. Por “igualdad de género” se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen.” (UNESCO, 2014, pp. 104).

La desigualdad de género hace referencia a normas sociales discriminatorias, las cuales establecen roles sociales asociados al género y relaciones de poder entre hombres y mujeres. (PNUD, 2019).

En este sentido, en la guía para la implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género (2019), se explica que los sistemas de género se sustentan por la ideología que se encuentra presente e instalada en los imaginarios colectivos que la reproducen y legitiman como la familia o las instituciones. Por lo tanto, se entiende que “Las diferencias que se establecen entre varones y mujeres no son neutras. Por el contrario, las sociedades atribuyen mayor importancia y valor a las características y actividades asociadas con lo masculino (...) Así, se producen relaciones desiguales de poder que históricamente imponen el dominio de los varones.” (MIDES, 2019, pp. 10). Celiberti & Mesa (2009) explican que el género ordena y estructura la sociedad, las instituciones, las normas, etc. En este sentido, las relaciones sociales entre las personas se construyen y se reproducen socialmente de acuerdo al género, reproduciendo así las características y la posición que cada sociedad le otorga. Este concepto es la base para entender la violencia laboral basada en género ya que comienza un círculo de violencia debido a que se establecen relaciones de poder de acuerdo al sexo y género establecido socialmente. Espasandín y López (2018) explican que la asimetría de poder simbólico se basa en la diferencia sexual y se traduce en una desventaja para las mujeres provocando que ocupen un lugar de subordinación frente a los hombres, lo que se refleja en diferentes ámbitos, como el laboral. Las autoras manifiestan que es necesario analizar los estereotipos de género y comprender los mecanismos que permiten que estas situaciones se instalen en la sociedad. En esta línea, Calce, C et al (2015) explican que el sistema de género se sostiene en las esferas micro y macrosociales a través de las instituciones y relaciones interpersonales, por lo que es necesario una revisión tanto de lo público como lo privado por su carácter que propicia y mantiene las relaciones de poder. Esta desigualdad al encontrarse instalada en la sociedad, provoca su propia reproducción en todos los ámbitos (familiar, escolar, laboral, económico, social y político), lo que dificulta aún más su erradicación ya que en muchas ocasiones, estas relaciones desiguales no son cuestionadas sino avaladas.

“Esta reacción contra un cambio en los roles de género en los hogares, los lugares de trabajo y la política afecta a sociedades enteras en las que se está produciendo una transformación de las relaciones de poder. La resistencia al cambio en las expectativas de género puede conducir a un enfrentamiento percibido —por ejemplo, un conflicto entre los derechos de las mujeres y los valores tradicionales— o revelar sesgos subconscientes.” (PNUD, 2019, pp. 185).

En el gráfico IV (ver anexos), realizado por la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano (2019) se puede observar que a pesar de que ha habido logros significados para avanzar en la igualdad de género, estos se concentran antes del 2000. Luego el progreso comienza a descender e incluso se ha enlentecido mundialmente, provocando que 20 años después todavía nos encontramos lejos de alcanzar la igualdad de derechos. En este sentido, el Informe explica que a pesar de que en los dos últimos decenios se han desarrollado avances en la educación y la salud, la mejora en otras dimensiones no ha sido tan intensa, por ejemplo, en el empoderamiento de las mujeres. Esto implica, que la mejora que plantean las estrategias actuales podría reducirse a menos que se aborden los obstáculos persistentes y las desigualdades estructurales, en caso contrario, el progreso hacia la igualdad quedará completamente ralentizado.

Capítulo II:

Contextualización:

I) Violencia de género en Uruguay.

La violencia contra las mujeres comienza a entrar en agenda política en la declaración de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena, en 1993, donde se planteó, respecto a las mujeres y las niñas que “La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas, son incompatibles con la dignidad y valía de la persona humana y deben ser eliminadas” (Viena, Dec. I, 18 citado en Calce, C. et al. 2015, pp. 20).

Calce, C et. al (2015) explican que La Convención para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) adoptada por la ONU en 1979, no incluía la violencia contra la mujer. Es recién a partir del año 1989 cuando se afirma la violencia contra las mujeres vulnera los derechos humanos y es una forma de discriminación. Esto quiere decir, que una organización que tiene por objetivo eliminar las formas de discriminación contra la mujer no entendía la violencia como una agresión que vulnera los derechos humanos de las mujeres.

Respecto a la normativa nacional, “En abril de 1996, Uruguay incorporó a su ordenamiento jurídico interno mediante Ley N.º 16.735, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará.” (Calce, C, et al, 2015, pp. 21). Las autoras explican que esta reforma al Código Penal es impulsada por el movimiento de mujeres que reclamaban por estas medidas y por la normativa internacional antes mencionada. En un marco normativo general, el Artículo 7 de la Constitución de la República establece que “Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida,

honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecieron por razones de interés general.”⁹

Además, la Ley N.º 16.045 sobre igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral; establece respecto a la actividad laboral, que se prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector.¹⁰ Actualmente, en Uruguay existe la ley de Violencia hacia las mujeres basada en género: N.º 19.580 Promulgada el 22/12/2017 y publicada el 09/01/2018.

La cual establece en su Artículo 1º: (Objeto y alcance). - Esta ley tiene como objeto garantizar el efectivo goce del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia basada en género. Comprende a mujeres de todas las edades, mujeres trans, de las diversas orientaciones sexuales, condición socioeconómica, pertenencia territorial, creencia, origen cultural y étnico-racial o situación de discapacidad, sin distinción ni discriminación alguna. Se establecen mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección, sanción y reparación. (Ley N.º 19.580, 2017). En el Artículo 4º de la Ley N.º 19.580 se establece la definición de violencia basada en género hacia las mujeres como: La violencia basada en género es una forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres. Se entiende por violencia basada en género hacia las mujeres toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres. (Ley N.º 19.580, 2017). Por lo tanto, la Ley entiende que existe la violencia de género sustentada en una relación de desigualdad de poder basada en género y tiene por objeto vulnerar los derechos humanos de las mujeres. Es importante remarcar este concepto, porque tiene reconocimiento en la Ley N.º 19.580 y es representa una normativa en la cual ampararse ante estas situaciones.

⁹ Disponible en <https://www.impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967/7>

¹⁰ Disponible en:

<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp1410531.htm#:~:text=DECRETAN%3A,ramo%20de%20la%20actividad%20laboral.>

Existe también la Ley N.º 18.561 sobre acoso sexual del año 2009 que fue reglamentada en 2017, sobre las relaciones laborales en el sector público y privado, con artículos sobre la prevención, la sanción y los comportamientos que involucra, entre otros aspectos. Artículo 2º: (Concepto de acoso sexual). - Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe. (Ley N°18.561, 2009).

Aunque la Ley considere únicamente el acoso sexual, es interesante remarcar el siguiente punto: “CONSIDERANDO: I) que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se encuentra intensamente comprometido con la promoción y difusión de los derechos fundamentales en el trabajo, y en especial con la supresión de toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación”. (Ley N°18.561, 2009). Este fragmento, especifica el compromiso por evitar diversas formas de discriminación, así como de promover los derechos de los trabajadores/as, por lo tanto, esto incluiría otras formas de vulnerabilidad como es la violencia en el ámbito laboral. Mangarelli (2014) expresa que la ausencia de ley sobre acoso o violencia laboral no significa que ausencia de protecciones debido a que es posible denunciar estas situaciones ante la IGTSS la que llevará adelante una investigación. En los últimos años, las sentencias han demostrado un elevado número de reclamos por acoso laboral o acoso sexual y actos de violencia en el ámbito laboral, como se reflejan los datos a continuación:

“En el año 2015, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) procesó 16.940 consultas y 3.462 denuncias. Del total de denuncias, 544 correspondieron a situaciones de afectación de derechos fundamentales: 351 (64,5%) fueron por acoso moral; 72 (13,2%), por represión sindical; 55 (10,1%), por acoso sexual; 15 (2,8%), por discriminación y 51 (9,4 %) implicaron más de una causa de acoso. De las restantes 2.918 denuncias, 1.624 (55,6 %) se refirieron a condiciones generales de trabajo y 1.294 (44,4%) a condiciones ambientales de trabajo.” (MTSS, 2015, en Espasandín & López, 2018, pp. 18).

II) Manifestaciones de Violencia de Género.

A nivel mundial, la OIT (2018) establece que puede considerarse que la violencia está basada en el género si se derivan de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres o personas que no se ajustan a los prototipos socialmente aceptados de las funciones de género. Esto implica que estas situaciones no sólo les ocurren a las mujeres, pero en la mayoría de los casos “las mujeres y las niñas sí son las principales víctimas de la violencia por motivo de género, y los perpetradores son en su mayoría varones” (UNFPA, citado por OIT, 2018, pp.10). Se entiende por violencia contra las mujeres “Todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, (...)”.¹¹ Un ejemplo es la violencia física, sexual o psicológica que se manifiesta en la comunidad, en lugares públicos, instituciones o el trabajo. Se puede presentar de diferentes formas, no implica únicamente violencia física sino también comportamientos agresivos, amenazas, humillación, denigración o intimidación como la violencia psicológica y también la violencia sexual. La violencia laboral es la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el 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 en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer. (Ley N°19.580, 2017).

Dentro de la violencia laboral se pueden identificar diferentes categorías:

A) Violencia física. “Toda acción, omisión o patrón de conducta que dañe la integridad corporal de una mujer.” (Ley N. °19.580, 2017).

B) Violencia psicológica o emocional. “Toda acción, omisión o patrón de conducta dirigido a perturbar, degradar o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, aislamiento o cualquier otro medio que afecte su estabilidad psicológica o emocional.” (Ley N. °19.580,

¹¹ OMS, s/f, Violencia contra la mujer. Disponible en: [OMS | Violencia contra la mujer](#)

2017).

Silvia Franco (2018), define a la violencia psicológica en el Trabajo (VTP) como “la vivencia de intimidación a partir de actos negativos entre trabajadores (hostigamiento, ofensa, exclusión) con cierta frecuencia y duración donde una de las partes queda en inferioridad de condiciones y afecta negativamente tanto al individuo expuesto, como a la organización.” (Espasandín y López, 2018, pp. 35). La autora retoma la escala de actos negativos de Einarsen & Hoel (2001) para enumerar los comportamientos identificados como violencia psicológica en el trabajo, algunos de ellos son: (...) ocultamiento de información, humillación, ridiculización o menosprecio con relación a las tareas; pedidos de trabajo por debajo del nivel de competencia; (...) ser ignorado, excluido o dejar de hablarle a esa persona; insultar y ofender con comentarios sobre la persona, sus actitudes o su vida privada (...) entre otras. (Espasandín & López, 2018, pp. 40).

C) Violencia sexual. “Toda acción que implique la vulneración del derecho de una mujer a decidir voluntariamente sobre su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación (...)”. (Ley N.º 19.580, 2017). Según Inmujeres (México) dentro de la violencia sexual podemos distinguir el hostigamiento (sexual) que abarca cualquier tipo de comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y respeto a que tiene derecho. Se considera hostigamiento a toda “acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o el mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como bienestar personal.” (Cooper citado en Inmujeres 2007, pp.76)

Inmujeres (2007) diferencia entre el hostigamiento relacionado con el premio/castigo asociado a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo mientras que la negación provoca represalias o despidos; y el hostigamiento asociado con condiciones de trabajo: insultos y hostilidad por parte de compañeros de trabajo o de supervisores a los que se haya rechazado.

D) Violencia simbólica. “Es la ejercida a través de mensajes, valores, símbolos, íconos, imágenes, signos e imposiciones sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas que transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, que contribuyen a naturalizar la subordinación de las mujeres.” Ley N.º19.580.

Así mismo, se agregan actitudes definidas por Luis Bonino¹² como “micromachismos” las cuales se convierten en violencia de género, en general, invisibilizada que se basa en el desequilibrio de poder propio de una sociedad androcéntrica.

“Es justamente su carácter micro e implícito el que hace de los micromachismos comportamientos de dominación masculina menos perceptibles y normalizados dentro de una sociedad patriarcal. Por ende, el principal problema de este ejercicio de poder reside en la falta de conciencia y la dificultad para reconocer y denunciar dichos actos.”¹³

Se pueden identificar estas conductas en el entorno laboral, por ejemplo, en la pregunta sobre la planificación familiar a una mujer en la entrevista laboral, en la asignación de tareas menos calificadas para su puesto, al referirse a una mujer con adjetivos descalificadores o en tono condescendiente. Al mismo tiempo, se pueden utilizar entre hombre para descalificar conductas que en su imaginario colectivo deberían realizarse por las mujeres. Demuestra que consideran esas actividades que ellos mismos catalogan como “femeninas” como algo inferior, negativo y humillante, como un insulto. Por ejemplo, el cuidado de los/as hijos/as o la limpieza de la casa. Según el autor los micromachismos son actitudes de baja intensidad “(...) formas y modos larvados y negados de abuso e imposición en la vida cotidiana. Son específicamente hábiles artes de dominio, comportamientos sutiles o insidiosos, reiterativos y casi invisibles que los varones ejecutan permanentemente”. (Bonino, 2004, pp. 01). Se puede cuestionar el concepto micromachismo por el sentido de una acción leve o mínima, ya que le resta importancia a la violencia al tratarse de algo “micro”, insignificante, cuando en realidad, esas acciones perpetúan el círculo de violencia hacia las mujeres.

¹² Micromachismos: La violencia invisible en la pareja. Luis Bonino, 1996.

¹³ Disponible en: [Micromachismos](#) - Facultad de Psicología Udelar.

Capítulo III:

Relaciones de Poder:

“(...) corremos el peligro. por tanto, de recurrir, para concebir la dominación masculina, a unos modos de pensamiento que ya son el producto de la dominación.”

(Bourdieu, 2000, pp.17).

Tanto hombres como mujeres estamos incluidos en un sistema de dominación masculina, que nos moldea desde el nacimiento hasta todas las etapas y ámbitos de la vida. Es por esto, que puede resultar que las personas no se den cuenta que viven situaciones de violencia e incluso quienes realizan comportamientos violentos sientan que tienen el derecho de hacerlo. La problematización que permita desnaturalizar estos comportamientos no es únicamente un tema de mujeres o de hombres, sino que incluye a todas las instituciones y a toda la población por lo que depende de un cambio estructural. Como se mencionó en el capítulo anterior, la violencia de género tiene como base las desigualdades de poder que se encuentran establecidas en la sociedad, donde se coloca a la mujer en un rol de subordinación e inferioridad a los hombres. En esta línea, Bourdieu (2000) y Foucault (1979; 1988) analizan el poder, las relaciones de poder y la dominación masculina, conceptos que se describen a continuación.

Bourdieu (2000) explica que el Estado tiene un papel fundamental en la reproducción de la división de los sexos “(...) que ha acudido a ratificar e incrementar las prescripciones y las proscipciones del patriarcado privado con las de un patriarcado público, inscrito en todas las instituciones encargadas de gestionar y de regular la existencia cotidiana de la unidad doméstica.” (Bourdieu, 2000, pp. 109). Debido a que los principios fundamentales de los Estados modernos, se inscriben en una visión androcéntrica, las sociedades mantienen un acuerdo tácito de reproducción de estos preceptos y todo aquello que no se inscriba en los mismos, es rechazado, cuestionado y en muchos casos violentado. De acuerdo al autor, no existe una justificación para la fuerza del orden masculino, siendo que la visión androcéntrica no tiene la necesidad de discursos legitimadores porque se impone como neutra. Respecto al orden social, el autor afirma que “(...) funciona como

una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya: es la división sexual de trabajo, distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos (...)” (Bourdieu, 2000, pp. 22). En consecuencia, las inequidades de género y las acciones violentas pueden no ser identificadas como tales dado que se respaldan en los procesos de socialización de basados en el orden masculino, sostenidos y reproducidos a través de las instituciones. En esta línea, Calce et al (2015) explica que “Las desigualdades se apoyan en los estereotipos de género, que se refuerzan y sustentan en la familia, el Estado, la educación y el derecho, lo que contribuye a consensuar el lugar que ocupan los hombres y las mujeres en la sociedad.” (Calce, C et al, 2015, pp. 13).

“El género, como categoría de análisis, busca ser abarcativa, aludiendo también a los procesos que se dan en las instituciones, los símbolos, las identidades, los sistemas económicos y políticos. Su aplicación contribuye al análisis de la organización social, tanto en los espacios públicos como privados, para referirse a las desigualdades y explicar la distinta distribución de cargas y beneficios sociales, aludir a las relaciones de poder que se manifiestan en la dominación y la subordinación, para explicar la identidad y las aspiraciones individuales de las mujeres y los hombres.” (Calce, C et al, 2015, pp.13).

En este sentido, es que se visualizan tan reacios los cambios desde algunos sectores de la sociedad, de acuerdo a PNUD (2019) un cambio en los roles de género tanto en el hogar como en el ámbito laboral e incluso en la política implica una transformación en las relaciones de poder. “La resistencia al cambio en las expectativas de género puede conducir a un enfrentamiento percibido —por ejemplo, un conflicto entre los derechos de las mujeres y los valores tradicionales— o revelar sesgos subconscientes.” (PNUD, 2019, pp. 185). Dado que se lo puede entender (desde determinados sectores) como una amenaza a la masculinidad y a los valores tradicionales. Foucault (1988) explica que hay que analizar las relaciones de poder a través del enfrentamiento de estrategias. (Foucault, 1988, pp. 29) Como punto de partida es necesario adoptar una serie de oposiciones como, por ejemplo, el poder de los hombres sobre las mujeres. Dichas oposiciones se caracterizan por tener aspectos en común: son luchas transversales porque no se restringen a un país o gobierno; el efecto del poder es

el objeto de las luchas; son luchas inmediatas porque sin próximas a la experiencia cotidiana de los individuos; afirman el derecho a la diferencia y se enfrentan a todo aquello que podría aislarlo; se oponen a los efectos de poder que están ligados al saber y por último, todas las luchas actuales se preguntan ¿quiénes somos? Rechazando la violencia que ejerce el Estado, la ciencia o la administración que intenta determinar nuestra identidad. (Foucault, 1988). “Esta forma de poder se ejerce sobre la vida cotidiana inmediata, clasifica a los individuos en categorías, los designa por su individualidad propia, los ata a su identidad, les impone una ley de verdad que deben reconocer y que los otros han de reconocer en ellos.” (Foucault, 1988, pp. 31). El ejercicio del poder no es simplemente una relación entre "parejas", individuales o colectivas; se trata de un modo de acción de algunos sobre algunos otros. Es decir, que no existe algo llamado el Poder, que existiría universalmente, en forma masiva o difusa, concentrado o distribuido. Sólo existe el poder que ejercen "unos" sobre "otros". (Foucault, M, 1988, pp. 14). En este tipo de violencia, se puede identificar el poder que se ejerce basado en género, en sexo y en cargo laboral. Es así, que se puede entender el poder que se ejerce hacia las mujeres, al estar en una posición de superioridad, así entendida por las personas que violentan, tienen la necesidad de mantenerse en esa posición y de demostrarlo a través de actitudes de humillación, denigración, violencia, hacia otros, en este caso mujeres. En esta línea, Bourdieu tiene un concepto que explica esta forma de poder, la fuerza de la sociodicea masculina procede de una relación de dominación que se inscribe en una naturaleza biológica, que es en sí misma una construcción social naturalizada. (Bourdieu, 2000, pp. 37). Resulta interesante pensar cómo los conflictos y estereotipos de género se basan en una falsa naturaleza biológica, la cual no tiene ningún aspecto natural dado que es una construcción social que se sustenta y reproduce por el Estado en todas sus ramificaciones.

“El poder político, (...) tendría el papel de reinscribir, perpetuamente, esta relación de fuerza mediante una especie de guerra silenciosa, de inscribirla en las instituciones, en las desigualdades económicas, en el lenguaje, en fin, en los cuerpos de unos y otros.” (Foucault, 1988, pp. 136). En esta línea, Jaris Mujica (2009) explica que las personas exceden el aspecto biológico y de reproducción sexual, “(...) son los procedimientos

culturales y los ritos dispuestos por los aparatos sociales, políticos y religiosos de los diversos sistemas los que producen a las personas.” (Mujica, 2009, pp. 31).

Calce et al (2015) establece que el feminismo plantea una revisión de lo público y lo privado, dado que son espacios que contribuyen a mantener las relaciones de poder, tanto entre varones y mujeres como los problemas que se abordan en uno u otro. La institución, tiene una cultura organizacional predominantemente masculina, lo que provoca que muchas veces, las mujeres con capacitación o cargos de poder, son cuestionadas y deslegitimadas. En tanto no haya un cuestionamiento a la base de estos preceptos y una acción en las esferas micro y macro sociales, el sistema de género se seguirá reproduciendo y vulnerando los derechos de las mujeres.

“Las medidas destinadas a reducir las desigualdades de género —y muchas otras de carácter horizontal— deben estudiar el modo de conseguir cambios en las relaciones de poder desiguales entre los individuos de una comunidad, o de cuestionar los roles profundamente arraigados. Esto puede incluir una combinación de esfuerzos en el terreno educativo, tratando de crear conciencia mediante la provisión de información nueva y modificando los incentivos existentes.” (PNUD, 2019, pp.186).

En conclusión, resulta bastante claro que la expansión de los derechos de las mujeres y niñas y la promoción de su participación económica, social y política se traduce en sociedades más equitativas y productivas; disminuyendo la pobreza y la desigualdad. PNUD (2019) explica que a pesar de que estos aspectos, son bien conocidos y muchas normas de género convencionales han evolucionado en las esferas públicas y privadas, “(...) se observa una reacción en defensa de las relaciones de poder tradicionales entre hombres y mujeres en las jerarquías sociales actuales.” (PNUD, 2019, pp. 185). Como se vio anteriormente en el desarrollo de la información sobre la institución, la misma cuenta con un Plan de Igualdad de Género desde 1991, esto demuestra su compromiso con la temática, pero también que las líneas estratégicas planteadas a pesar de que son muy interesantes para llevar a cabo; hay estructuras que son más difíciles de cambiar, lo que se ve reflejado en una histórica cultura organizacional masculinizada.

Capítulo IV:

Análisis de los datos recabados.

“El ámbito de trabajo no escapa de lo que traemos de nuestra vida, de nuestra educación, de lo que hacemos como personas.” – Claudia Pintos, abogada de la Asesoría de Género.

Se realizaron 36 cuestionarios a través de Formularios de Google, la mayoría de las preguntas con respuestas predefinidas, pero también algunas abiertas para darle la posibilidad a las personas de comentar su situación. El único requisito para completarlo es haber trabajado o trabajar en la institución. Además, se realizaron 5 entrevistas, dos de ellas a víctimas de violencia en el ámbito laboral y las restantes a técnicos de la institución.

Respecto a los cuestionarios, las preguntas sobre el sexo y el género de la persona eran abiertas, para dar la posibilidad a las personas de responder según su propia identificación. En el primer caso, todas las personas contestaron de acuerdo al binario femenino/masculino o mujer/hombre, pero en el caso del género, hubo varias interpretaciones, sobre todo en el caso masculino, de respuestas sobre la orientación sexual, la religión o la raza, mientras que en el caso de quienes se habían identificado como mujeres en la asociación por género mantuvieron su respuesta como femenino. A partir de estas respuestas, podemos observar que falta información sobre la definición de género, quedando a la libre interpretación de cada persona, sobre todo en la población masculina de la institución que respondió el formulario. La edad de las/os participantes se concentran mayoritariamente entre los 28 y 40 años. (Ver Gráfica V en anexos). Además, la condición laboral es en gran parte de funcionarios/as, siendo únicamente un 17% de las respuestas pasantes. (Ver Gráfica VI en anexos).

En la Gráfica VII (Ver anexos) se expresa la cantidad de años trabajados en la institución, donde se observa que mayormente la población que respondió el cuestionario trabaja hace más de 10 años en la institución (42%), la siguiente respuesta más votada fue con un 20% entre 2 a 5 años de trabajo y un 14% entre 5 a 10 años, el resto de las respuestas fue menos

de 2 años a menos. Esto quiere decir que, a mayor tiempo en la institución, las situaciones de violencia no sólo se manifiestan, sino que se mantienen y se siguen reproduciendo.

En este sentido, únicamente dos personas marcaron la opción de no haber sufrido ninguna situación de violencia en la institución, las 34 personas restantes especificaron haber sufrido situaciones de: denigración (31%), humillación (42%), intimidación (39%), menosprecio en relación a las tareas (64%), pedidos de trabajo por debajo del nivel del competencia (42%), difusión de rumores sobre su persona (44%), ser ignorado/a o excluido/a (56%), recibir gritos o ser objeto de enfados espontáneos (64%), recibir indirectas que le sugieran abandonar el trabajo (22%), recordarle continuamente errores o fallos (14%), comentarios descalificativos sobre su persona (33%), recibir críticas permanentes sobre su trabajo y esfuerzo (8%), que sus opiniones o iniciativas no sean tenidas en cuenta (39%), recibir bromas pesadas (39%), asignación de tareas inalcanzables (14%), ser presionada/o para no reclamar alguno de sus derechos (33%), ser objeto de numerosas tomaduras de pelo y sarcasmos (17%), ser expuesta a una carga excesiva de trabajo (17%), recibir amenazas de violencia o abuso físico (14%), violencia verbal (47%), violencia física (8%), se le han impuesto requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia o la planificación familiar (22%), violencia sexual (6%), ha sufrido comportamientos incómodos de naturaleza sexual (36%), le han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo (3%), no he sufrido ninguna de estas situaciones (3%). (Ver Gráfico VIII en anexos). En la opción de agregar otras situaciones fueron mencionadas: 1) intento de quebrar la autonomía profesional; 2) diferencias, beneficios, etc. por parte de superiores entre compañeros; 3) actitudes constantes por parte de los superiores en fomentar el mal compañerismo. Mayoritariamente estos comportamientos han sido identificados (Ver Gráfico IX en anexos) con una frecuencia esporádica (69%) y en menor medida diariamente (14%). Esta es una de las razones que más predominan al momento de no denunciar las situaciones, dado que se manifiestan esporádicamente, las víctimas le quitan importancia por su distanciamiento en el tiempo, lo que no permite visualizar estas acciones como una forma de violencia.

A partir del Gráfico X (ver anexos) se entiende que un 33% de las acciones fueron realizadas por un superior, el 25% por un compañero/a, mientras, que el 33% específico que fueron ambos (superior y compañero/a), un 8% indicó que fueron realizadas por población en general al realizar tareas externas. Una persona identificada con el sexo femenino, indicó que a pesar de que las acciones fueron realizadas por un compañero (dos cargos superiores), nadie se atrevía a decirle nada porque se jactaba de ser un “cargo político”; en esta situación se puede observar que se manifiesta un abuso de poder, tanto por ser del sexo masculino como por tener un cargo superior y además ampararse en el poder político.

La gráfica XII (ver anexos) especifica el sexo de los/as agresores/as identificado por las víctimas, un 53% describen que las acciones fueron realizadas por hombres, un 28% por mujeres y el resto prefiere no contestar. Respecto a si conoce algún protocolo de actuación (ver gráfica XI en anexos), más de la mitad (61%) de las personas especificaron que no conocen ningún protocolo de actuación ante estas situaciones. Mientras que en la Gráfica XII (ver anexos) la cifra aumenta a 81% en el caso de las personas que optaron por no realizar una denuncia sobre estas situaciones, las razones son variadas pero la mayoría coincide en que es un proceso largo y agotador, por la estigmatización y exclusión que conlleva ser el denunciante, por la dificultad de conseguir pruebas para demostrarlo, por temor de ser perjudicado y en muchas ocasiones le restaron importancia por ser situaciones esporádicas y no creían que se tomarán medidas al respecto.

Sobre la pregunta abierta sobre qué medidas se tomaron en caso de realizar la denuncia, las respuestas son variadas, pero muchos coinciden que la consecuencia para el/la agresor/a fue el traslado de oficina, pero manteniéndose en la institución. Otro testimonio expresa que se sancionó tanto a la persona que violenta como a la víctima y a la persona que la defendió por igual, otra respuesta es que luego de un año y medio de comenzado el proceso, aún no se han tomado definiciones sobre el acosador, pero sí se cambió de lugar a la víctima.

Otra persona, específica haber realizado denuncias a nivel gremial en asambleas sin llegar a ninguna resolución y también denuncias en comisarías por agresión e intento de soborno, pero tampoco sucedió nada.

Testimonios de personas que participaron en los cuestionarios, sobre la realización o no de denuncias:

“Como suceden habitualmente estas prácticas en lo laboral están naturalizadas, no se ven como algo mal, pero el que las recibe sin duda no lo pasa bien. Además, genera una fractura en el ambiente laboral y no es fácil tener las pruebas de para demostrarlo.”

“Es un cargo político y uno tiene miedo de quedar marcado, ya que tiene muchos contactos dentro de la institución y el gremio.”

“Porque no tengo ningún apoyo en mi sector, por miedo a que pase luego, porque no pasa nada los superiores cubren este tipo de cosas.”

“Por temor, sabía que me iba a ser más difícil conseguir mi traslado, si lo hacía.”

“Al suceder esporádicamente, uno empieza a quitarles importancia.”

“Porque siempre es peor que aguantar las agresiones ya que se excluye totalmente a la persona y no es confidencial. Hablando mal y pronto es un reguero de pólvora.”

“Desconocimiento y temor a represalias”

“Porque opte por cambiar de servicio.”

Estos testimonios influyen en la decisión de realizar o no una denuncia, ya que han perdido credibilidad, se considera peor realizar la denuncia que soportar las agresiones. Muchas personas contestaron que hacer la denuncia genera más acoso y violencia, el traslado de la víctima, ninguna sanción y la falta de apoyo en el sector. Otro aspecto recurrente es la naturalización de las situaciones de violencia y el temor a las represalias.

En la casilla final de comentarios, se expresaron varias inquietudes, como la falta de un protocolo sobre acoso laboral, la falta de seriedad sobre el tema y las consecuencias que tienen sobre las víctimas estas acciones.

Testimonios de personas que participaron del cuestionario en la sección de comentarios:

“Debería ser tomado más en serio estos temas ya que personalmente he vivido mucho estrés por estas situaciones totalmente injustas ya que solo hacen referencia a mi persona por rumores infundados y sin ningún criterio más que el de denigrar menospreciar.”

“La violencia muchas veces es vivenciada en la calle (realizando tareas en la calle), por ciudadanos y ciudadanas. Referidas a la condición laboral, así como por ser mujer.”

“Respecto al sexo del autor, mis superiores directos varones, fueron quienes me han descalificado laboralmente y de quienes más he sufrido denigración. Pero respecto a la difusión de rumores sobre mi persona y ser objeto de comentarios descalificativos, lo he sufrido de parte de compañeros y compañeras.”

“No me sentía cómoda ya que no me daban tareas para realizar y me cambiaron el horario. Por ese motivo pedí cambio de servicio.”

Un aspecto que no había sido tenido en cuenta es la violencia vivenciada al realizar tareas externas o en la calle, por ciudadanos y ciudadanas, como expresa el testimonio, tanto por la condición laboral como por ser mujer. La OIT (2018) define el espacio laboral no sólo como el lugar físico tradicional, sino que incluye el trayecto hacia y desde el trabajo, los eventos relacionados con el mismo y en el caso de algunos trabajos, incluye además el hogar.

Respecto a las entrevistas, se realizaron cinco, dos a víctimas de violencia de género en el ámbito laboral y las restantes a personas capacitadas en la temática dentro de la institución.

Entrevistada	Rol
Víctima de violencia de género en el ámbito laboral.	Funcionaria de la institución.
Víctima de violencia de género en el ámbito laboral.	Funcionaria de la institución.
Técnica de la institución.	Participante de Comisión de Equidad y Género.
Técnica de la institución.	Representante del Equipo Instructor de Acoso Sexual de la institución.
Técnica de la institución.	Representante de la Asesoría de Género de la institución.

La psicóloga, Stella Montiel integrante del Equipo Instructor de Acoso Sexual Laboral compuesto por una psicóloga y una abogada, explicó que considera que existen más situaciones de acoso sexual de las que se denuncian, ya que el proceso no es fácil y son personas que se encuentran en una posición de desigualdad. Estas situaciones se dan, según la entrevistada por el sostenimiento del sistema patriarcal, reproducido por la institución dado que a pesar de la política de género hay lugares “duros” (ambientes tóxicos, sexistas, intimidatorios). Influye además la asimetría de poder, dado que la víctima por excelencia la mujer y los hombres naturalizan la situación, no lo identifican como algo que esté mal y terminan siendo juzgadas las víctimas. Menciona, que en muchas ocasiones las personas se dirigen a Salud Ocupacional para contar la problemática que están sufriendo, sin darse cuenta de que viven una situación de acoso o violencia, siendo los profesionales del sector quienes le explican la gravedad del asunto. Este es un aspecto importante a recalcar, dado que si no hay suficiente información como para que las personas identifiquen que están viviendo situaciones de violencia no van a considerar denunciarlo y le quitan importancia provocando que cuando lleguen a Salud Ocupacional para contar su situación ya se encuentran desbordados. Es responsabilidad de la institución y no de las víctimas brindar información y apoyo para generar espacios libres de violencia.

La abogada María Claudia Pintos de la Asesoría de Género explica que estas situaciones se manifiestan debido a la cultura organizacional de larga data en la institución, en cómo estaban estructurados determinados espacios, en las funciones atribuidas a las personas que provocan creencias que tienen más poder que el otro. Explica también, que las políticas que se planifican en materia de género pueden estar muy buenas, pero la puesta en práctica es más difícil. Las comisiones de Equidad y Género son un nexo, entre la Asesoría de Género y los/as funcionarios/as, sirven de mediadores y guían a las personas en los procedimientos en el caso de que quieran realizar una denuncia. También realizan talleres de sensibilización en género para que no sucedan o dejen de suceder estas situaciones de violencia. Una participante de la comisión, explicó que en ocasiones las personas no realizan la denuncia por la estigmatización que genera en el lugar trabajo y lo engorroso del proceso.

A continuación, se presentan algunos aspectos centrales de los testimonios de dos víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.

El primer caso, explica que sufría situaciones de violencia de género diariamente (abuso de poder, violencia verbal, comentarios incómodos sobre su cuerpo y de naturaleza sexual), por compañeros del sexo masculino y una compañera que estimulaba que siguiera sucediendo. Como consecuencia, provocaron que la persona se sintiera estresada, sin ganas de ir a trabajar y que haya sufrido ataques de pánico al momento de tener que entrar en la oficina.

“Me provocho un ataque de pánico a la entrada de la oficina, no podía abrir la puerta por el estrés máximo que estaba viviendo, ahí me di cuenta la importancia que tiene el lugar de trabajo en las personas y la importancia de tener un ambiente saludable.” Testimonio del Caso I.

La violencia en el trabajo tiene consecuencias a nivel micro y macro, debido a los efectos que tiene en el individuo y su entorno, como en la institución donde se trabaja. Respecto a esto, Espasandín y López (2018) afirman:

“Las personas pueden acusar problemas de salud psicológica y física, pero también impactará en sus relaciones familiares, situación ocupacional y económica. Por su lado, la organización también se ve afectada, la violencia destruye el pensamiento creativo, la innovación y el compromiso con el trabajo (...) el clima se enrarece y las ausencias al trabajo se incrementan.”
(Espasandín y López, 2018, p. 36).

En esta línea, Mangarelli (2006) explica retomando la Nueva Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2002-2006 que “(...) el estrés, la depresión, la ansiedad, la violencia en el trabajo, el acoso y la intimidación, son responsables del 18% de los problemas de salud asociados al trabajo, una cuarta parte de los cuales implican dos semanas o más de ausencia al trabajo.” (Mangarelli, 2006, p. 69).

La entrevistada explica, además, que la forma en que se resolvió esta situación fue porque se fortaleció como persona para no darle importancia, esto quiere decir que tuvo que cambiar para soportar estas situaciones cuando las situaciones debieron haber sido erradicadas.

Considera que el proceso de denuncia es poco resolutivo, que en la teoría hay más conciencia, pero a la hora de la práctica falta camino para que se resuelvan las situaciones y así sea un ejemplo para no sigan ocurriendo.

La víctima había realizado una denuncia en el sector que se encontraba anteriormente, y a pesar de que la directora fue denunciada en varias ocasiones, la decisión que se tomó fue cambiarla a ella de sector, mientras que la persona denunciada continuó en su cargo. Explica que el cambio le provocó mucho pesar por dejar a sus compañeros, pero tenía la esperanza de ir a un lugar mejor. Pero termina en un lugar peor del que provenía donde según sus palabras, no se respetaba a la mujer e incluso menos a la mujer más formada.

“Cuando yo se lo planteé al Coordinador, lo único que me preguntó fue: “¿Te tocaron?” Le contesté que no y me respondió, “Ah entonces no pasa nada”. Cuando en realidad si estaba pasando, era grave para mí, sí me sentía incómoda, sentía miedo, no quería quedarme con ciertos compañeros si estaba sola a último horario por lo que cambie el horario.” Testimonio del Caso I.

En este caso podemos observar varios aspectos, en primer lugar, realizar la primera denuncia requiere de mucho esfuerzo de la persona dado que se encuentra en una situación de vulnerabilidad, de abuso de poder y por lo tanto de desigualdad. Pero al hacerlo, la persona denunciada siguió en su puesto, provocando que fuese cambiada a otro sector la víctima y es enviada a una oficina donde se agravan los problemas. Aun así, la persona intenta buscar apoyo en su superior para que finalicen estas conductas de violencia y así poder realizar su trabajo, pero le quita importancia y es completamente ignorada, perdiendo el apoyo que necesitaba. Sumado a esto, el antecedente de la denuncia anterior que la llevo, en vez de a un lugar mejor, a una nueva oficina donde era violentada, por lo que se entiende que no realizara otra denuncia. En esta línea, se puede entender que hay una pérdida de confianza y de legitimidad en el sistema y en la institución que debería haber sido un soporte, brindando apoyo y contención.

El segundo caso, también presenta situaciones de abuso de poder, de violencia de género, violencia verbal y violencia física por compañeros y jefes, solamente una mujer, el resto fueron siempre hombres.

“Si bien existe un protocolo para violencia sexual, hay un montón de otras situaciones que se tienen que contemplar y los procesos que lleva hacer una denuncia de este tipo, no solo son largos y revictimizan, sino que también los resultados son contradictorios.”
Testimonio del Caso II.

Al realizar una denuncia por violencia, explica que la resolución fue sancionar al agresor, a ella, y a la persona que la defendió con una falta grave (15 días de suspensión). Luego

intervino la Asesoría de Género porque su caso salió en el diario y solamente sancionaron al agresor, pero luego de cuatro años del hecho denunciado, el expediente sigue en curso y siendo investigado.

“El resto de las situaciones no fueron denunciadas, porque los procesos lastiman tanto como los hechos.” Testimonio del Caso II.

En este caso, se presentan múltiples situaciones de violencia de género en el ámbito laboral, pero al realizar la denuncia, se sancionó incluso a la víctima y el proceso sigue siendo investigado cuatro años después. Provocando que la persona no pueda realizar un cierre de esta situación, dado que continuamente se remueven los hechos que provocaron la denuncia. Al igual que el Caso I, el proceso de denuncia no brindó respuestas y garantías a la víctima.

Perspectiva desde el Trabajo Social:

Desde el Trabajo Social, es necesario planificar un proceso de intervención desde diferentes etapas, dada la multidimensionalidad del fenómeno a abordar. Para eso, se retoman los aportes de Nora Aquín (1995), sobre el rol de la profesión.

“Profesión que orienta su intervención a la atención de necesidades (materiales y no materiales) de personas, familias, grupos y poblaciones que tienen dificultades para la reproducción de su existencia, promoviendo su vinculación con instituciones públicas y privadas que disponen o pueden crear satisfactores.” (Nora Aquín, 1995, pp. 3).

La autora explica además que el objeto de intervención de una profesión es “(...) el equivalente teórico de una necesidad demandada por la realidad, para cuya realización (satisfacción o redefinición) debe ejercerse una función específica.” (Nora Aquín, 1995, pp. 1).

El Trabajo social interviene, en las condiciones de vida e interacción social de las personas, pero específicamente cuando se presentan obstáculos para la producción y reproducción de los sujetos. En esta línea, la violencia de género en el ámbito laboral es un fenómeno complejo con múltiples dimensiones que se manifiesta en un contexto determinado y es un obstáculo frente a la producción y reproducción de las relaciones sociales, así como una fragmentación de la cohesión social en el ámbito laboral y una Forma de vulneración de los derechos humanos. El Código de Ética del Trabajo Social, especifica la “Defensa y profundización de la Ciudadanía, en los aspectos civiles, sociales, económicos, culturales y políticos, (...) sin discriminación de género, edad, opción sexual, etnia, condición social, económica, opción religiosa o política.” (Código de Ética Profesional del Servicio Social o Trabajo Social en el Uruguay, 2000 pp. 5). El trabajador social promueve la dignidad, la participación, el desarrollo humano y el acceso real a bienes y derechos.

Generando procesos de transformación social y promoviendo vínculos de igualdad entre las personas; por este motivo es importante problematizar la violencia de género en el ámbito laboral desde el Trabajo Social, con el objetivo de generar espacios saludables de

trabajo donde se respeten los derechos de todas las personas por igualdad y se potencie la participación sin condiciones de género, sexo, edad, religión, entre otros. Con el objetivo de “Promover vínculos solidarios y de igualdad entre los sujetos que favorezcan la participación y reflexión crítica en procesos de cambio y transformación social en las situaciones de explotación, dominación, discriminación y exclusión social.” (Código de Ética Profesional del Servicio Social o Trabajo Social en el Uruguay, 2000 pp. 5).

Para comenzar una transformación social, es necesario que se manifiesten procesos de reflexión crítica sobre los comportamientos y actitudes que se viven en el ambiente laboral dado que a partir de los datos obtenidos, se entiende que en muchas ocasiones las personas no reconocen que están viviendo situaciones de violencia o le quitan importancia.

El 94% de las personas que contestaron los cuestionarios especificaron haber sufrido alguna situación de violencia y el 81% no realizó denuncias al respecto. Los obstáculos más mencionados para no realizar las denuncias son, que el proceso es muy largo y no otorga garantías y seguridad a las personas para denunciar, que la persona queda estigmatizada en su lugar de trabajo, desconocimiento de a quién o cómo realizarla, miedo a ser perjudicado/a, en otros casos la resuelven por sí mismos, cambiando el horario o de sector.

El 61% no conoce ningún protocolo de actuación ante situaciones de violencia, como se mencionó anteriormente solo existe un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, pero de acuerdo a las palabras de la abogada María Claudia Pintos se está trabajando en una unidad para el estudio de las inequidades de género y desarrollar un protocolo de actuación. Varias personas manifestaron en los cuestionarios, no contar con el apoyo de su sector o que su superior cubría este tipo de situaciones, falta seguridad en la institución y confianza tanto en los superiores como en los métodos.

A pesar de los esfuerzos de los planes de igualdad de género y las políticas que se desarrollan, falta mucho trabajo por delante, dado que la institución tiene una cultura organizacional de larga data mayormente masculinizada basada en los preceptos del sistema patriarcal, lo que le otorga a la mujer un rol de subordinación y provoca que cualquier intento o demostración de poder de una mujer, por ejemplo el tener más

formación, se visualice como una amenaza por lo que entienden que deben demostrar el poder unos sobre otros.

“El enfoque de género permite examinar diferencias y desigualdades en los desempeños sociales de hombres y mujeres, y visibilizar desigualdades de poder en sus relaciones, sus necesidades, limitaciones, oportunidades y en el impacto particular en la determinación de su exposición a riesgos, a acceso a información, realización y concreción de sus derechos.” (Espasandín & López, 2018, pp. 16).

Es necesario partir de la base de estos preconceptos, si no entendemos que estos pensamientos y comportamientos son habilitados desde la niñez, difícilmente puedan ser erradicados. Se deben problematizar estos comportamientos, entender que son manifestaciones de violencia y la gravedad que conlleva, con el objetivo de erradicar la producción y reproducción de situaciones violentas.

En esta línea, falta información sobre género, qué es, cómo se diferencia del sexo, los estereotipos que implica, las desigualdades que arrastra y los riesgos que supone. Dado que son las mujeres quienes tienen más información sobre estos aspectos, no logrando llegar al núcleo más problemático.

“En la medida que dentro de las organizaciones se reproduce la división sexual del trabajo y estando la división del trabajo sustentada en los modelos hegemónicos del ser mujer y del ser varón, las repercusiones internas de este sistema son tanto materiales como simbólicas. Esto implica fundamentalmente que sus miembros tienen expectativas diferentes sobre las tareas que pueden desempeñar mujeres y varones; esas expectativas se convierten en decisiones organizacionales, y de este modo mujeres y varones desempeñan tareas que reflejan lo que la sociedad considera como “propias de sus sexos”.” (MIDES, 2019, pp. 12).

Como se mencionó anteriormente por los aportes de Espasandín y López (2018), los comportamientos violentos pueden ser naturalizado en ambas direcciones: los hombres naturalizan acosar y violentar y las mujeres les quitan importancia a estas situaciones. Hay que desnaturalizar estas situaciones como forma de prevención, no quitarles importancia dado que son situaciones de violencia y deben interpretarse como tales.

Por eso, resulta importante el rol del Trabajo social, para generar un abordaje integral a través de estrategias de intervención desde la prevención, sensibilización, difusión de conocimiento e investigaciones, generación de un protocolo, realización de talleres y participación en los equipos multidisciplinares que realizan el seguimiento de las denuncias.

El trabajo entre diferentes disciplinas permitirá un mejor abordaje del fenómeno, así como la capacitación de los técnicos en la temática, potenciará el desarrollo de estrategias y mejorará las acciones previstas para la intervención.

“La información disponible a nivel nacional muestra que estamos frente a un fenómeno de creciente visibilización, que demanda mayor producción de conocimiento sobre sus características, magnitud, factores asociados, efectos en la salud y bienestar de las personas afectadas, para poder contribuir al desarrollo de estrategias más apropiadas para su abordaje, prevención y erradicación en los ámbitos laborales y educativos. Se trata de un asunto complejo, que requiere de aportaciones de diversas disciplinas, campos de conocimiento y actores.” (Espasandín & López, 2018, pp. 19).

Es imprescindible que las denuncias sean un método efectivo, que tengan legitimidad y les brinde seguridad a las víctimas para realizarlas, que no sean revictimizadas y que el proceso asegure que va a ser un cambio positivo, dado que, en el caso contrario, las situaciones seguirán latentes en la institución. De esta forma, se evitará que las propias víctimas tengan que tomar medidas para acabar con estas situaciones, como el cambio de horario dado que, aunque lo realicen, el agresor puede seguir reproduciendo las agresiones con otra persona. Trabajar en la difusión y conocimiento sobre esta problemática social, así como en un protocolo que no revictimice a las personas que realicen la denuncia, que pueda dar seguridad y garantizar que la situación va a ser investigada y se van a tomar las medidas necesarias para que no siga ocurriendo. Dado que incluso luego de realizar la denuncia, las personas siguen siendo vulneradas. Un aspecto que debe tener en cuenta el protocolo es la dificultad de probar estos comportamientos, pero al existir un método que sancione estas actitudes, que sea reconocido por todos/as los/as funcionarios/as y sea eficiente, evitará que muchas

situaciones de violencia laboral sean realizadas. Desde la institución es recomendable realizar una evaluación de la organización del trabajo, que cuente con la opinión de los/as trabajadores/as para definir su perspectiva sobre los problemas cotidianos en el ambiente laboral.

Contar con una Ley específica sobre la violencia laboral será una base para que no se produzcan estas situaciones, pondrá la temática a discusión y permitirá tener un marco legal para ampararse. Estas acciones deben ir acompañadas de un cambio cultural, es un factor determinante dado que, si no hay una reflexión y una problematización desde la sociedad, difícilmente las leyes y protocolos logren ser eficientes.

Reflexiones finales:

Para finalizar la presente investigación y de acuerdo a los objetivos delineados anteriormente, se desarrollarán a continuación las principales reflexiones a las cuales se ha arribado culminando este estudio.

Se definió el objetivo general como *abordar el fenómeno de la violencia de género en el ámbito laboral, buscando comprender la complejidad del tema y las lógicas de poder que operan para su producción y reproducción.*

En esta línea se entiende que las situaciones de violencia que se manifiestan en el ámbito laboral tienen su origen en el sistema patriarcal que se encuentra establecido en la sociedad permeando toda su estructura y desarrollando relaciones de poder desiguales basadas en el género de las personas. Al tratarse de una sociedad con una visión androcéntrica, se coloca a la mujer en un rol histórico de subordinación, provocando luchas de poder de unos sobre otros.

Es importante recalcar que estas desigualdades de poder se basan en una construcción social, en los roles de género y expectativas adjudicados a cada persona.

Las luchas de poder, tienen como consecuencia comportamientos violentos cuando las personas no cumplen con el rol establecido por la sociedad, pero al estar tan latentes en la sociedad, pueden ser naturalizadas por agresores y víctimas.

Sobre el objetivo específico: *Analizar algunas manifestaciones de violencia de género en el ámbito laboral y la manera en que tales manifestaciones son conceptualizadas por las personas involucradas y por otras personas del entorno, fundamentalmente las autoridades.* Se entiende que las personas que viven manifestaciones de violencia de género en el ámbito laboral, como se mencionó anteriormente, en ocasiones se dirigen al Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional a contar las problemáticas que están viviendo y los técnicos del lugar identifican que son situaciones de violencia o acoso.

La violencia se encuentra tan naturalizada que en ocasiones no logra identificarse como tal, tanto para las personas que la sufren, que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, como para quienes realizan acciones violentas. Dado que son comportamientos naturalizados desde la infancia.

Las técnicas de la institución entrevistadas, manifestaron que estos comportamientos se presentan por la cultura organizacional masculinizada y la sociedad patriarcal en la que vivimos, ya que el trabajo otro ambiente donde las personas transitan cotidianamente, que no escapa de sus costumbres, acciones y cultura.

Respecto al último objetivo específico: *Conocer las soluciones que se les brindan a las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral e investigar los posibles obstáculos al momento de realizar una denuncia.*

La institución cuenta con un protocolo de acoso sexual laboral, aunque no así sobre violencia laboral o acoso. Las denuncias deben realizarse al Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional, aunque existe una gran mayoría de la población que no conoce esta opción. En los casos de Acoso Sexual laboral, la institución cuenta con un Equipo Instructor compuesto por una psicóloga y una abogada, quienes realizan la investigación de la situación denunciada y sugieren si hubo o no acoso sexual.

Los posibles obstáculos que se han identificado respecto a la realización de una denuncia, es que la población institucional entiende que el proceso es largo y estigmatizante, prefiriendo sufrir estas situaciones antes que enfrentarse a más violencia por realizar la denuncia.

Además, no consideran que las resoluciones que se toman sean las más adecuadas prefiriendo solucionar la situación por sus propios medios (cambio de horario o de sector). Otra respuesta, fue la falta de apoyo desde el sector o la dirección del servicio, así como la falta de importancia a las situaciones de violencia.

Desde el Trabajo Social, se evidencia como una violencia invisibilizada que se sufre diariamente, basada en los cimientos de una cultura patriarcal, donde la mujer se encuentra en una situación de desigualdad socialmente construida desde el nacimiento, provocando que cuando las relaciones de poder se vean interpeladas, esencialmente el rol de la mujer, se presentan situaciones de violencia. Esto se manifiesta en el ámbito laboral, por ejemplo, cuando la mujer es atacada o desacreditada porque tiene más formación, lo que el atacante entiende como una pérdida de poder.

En este sentido, es necesario realizar un abordaje integral, primero, desde la prevención y la promoción de ambientes sanos de trabajo donde se respeten los derechos de todas las personas. Para esto, es imprescindible que estos procesos estén amparados en un protocolo de actuación, que especifique cuales son estas situaciones de violencia de

género, dónde deben ser denuncias y que brinde seguridad a las personas de que es un proceso que brindará apoyo y respuestas, evitando revictimizar a los sujetos.

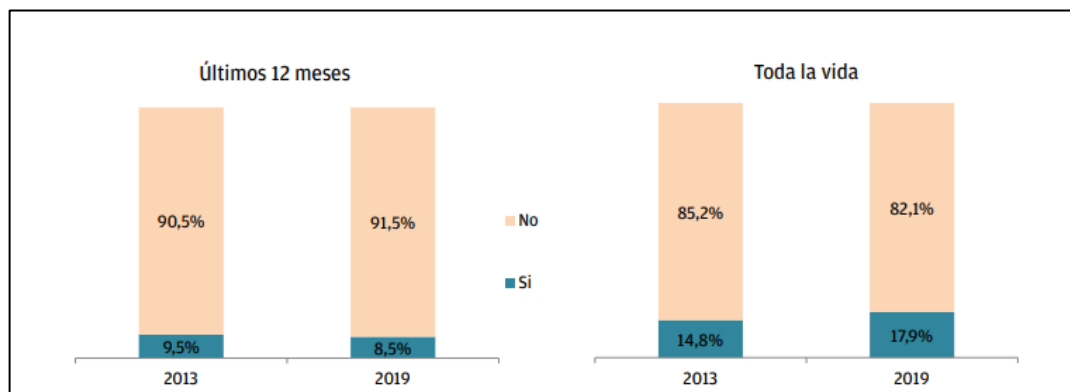
Este proceso debe involucrar a toda la institución, para que se entienda que estas situaciones no pueden suceder, con el objetivo de tener una cultura organizacional libre de acoso, de violencia e inequidades de género. Debe entenderse cómo un proceso, debido a que algunos comportamientos y costumbres están arraigados en la sociedad, por lo tanto, problematizar estas situaciones y colocarlas en la agenda pública es un ejercicio que debe realizarse en todos los ámbitos.

Para finalizar, se entiende que es una temática que debe ser problematizada como sociedad en su conjunto dado que políticas aisladas no serán eficientes y abordada desde equipos multidisciplinarios capacitados que transiten todas las etapas del proceso, prevención, difusión de conocimiento, sensibilización, realización de talleres con funcionarios/as, generación de un reglamento interno o protocolo de actuación y una evaluación de estas acciones.

Anexos

Gráfico I

Evolución 2013 -2019 del porcentaje de mujeres que vivieron situaciones de violencia basada en género en el ámbito laboral en los últimos 12 meses y a lo largo

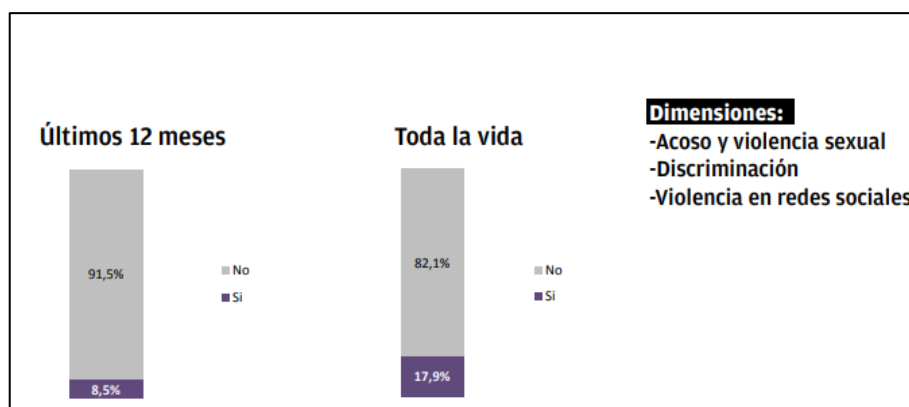


de toda la vida.

Fuente: 2da Encuesta nacional de prevalencia sobre la violencia basada en género y generaciones.

Gráfico II

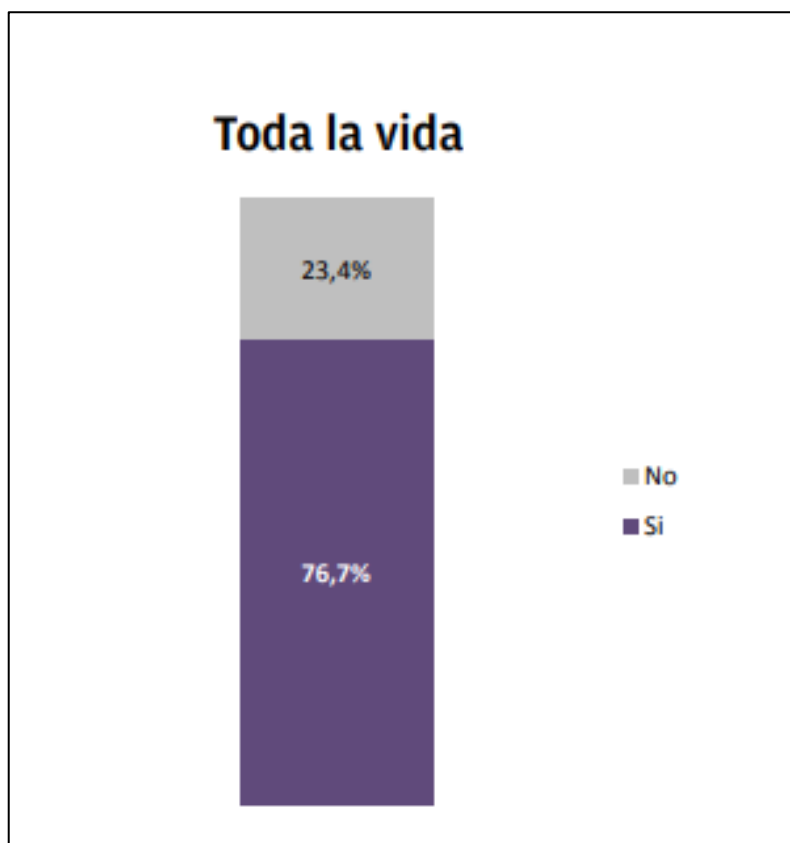
Porcentaje de mujeres que vivieron situaciones de violencia basada en género en el ámbito laboral en los últimos 12 meses y a lo largo de toda la vida.



Fuente: 2da Encuesta nacional de prevalencia sobre la violencia basada en género y generaciones.

Gráfico III

Porcentaje de mujeres que vivieron situaciones de violencia basada en algún ámbito a lo largo de toda la vida. 2019.



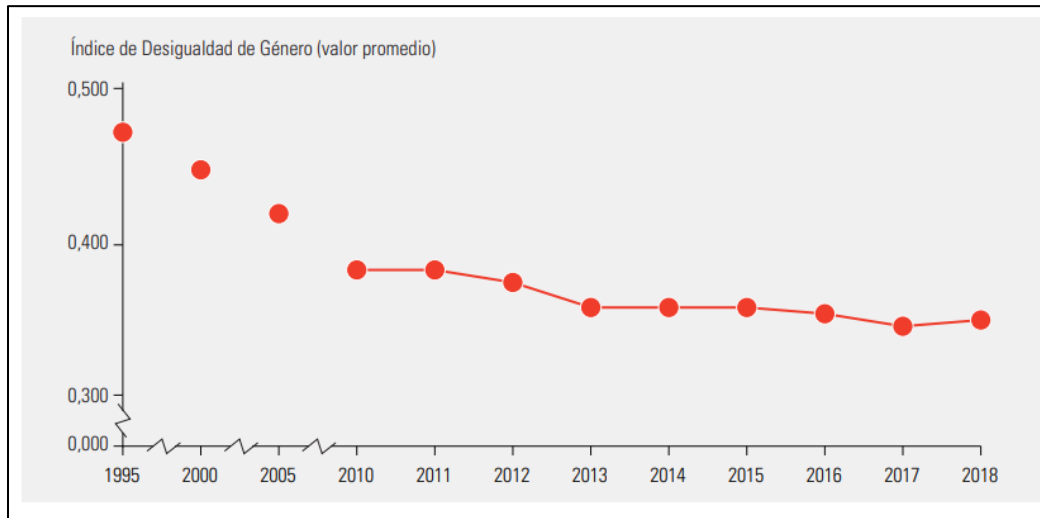
Fuente:

2da

Encuesta nacional de prevalencia sobre la violencia basada en género y generaciones.

Gráfico IV

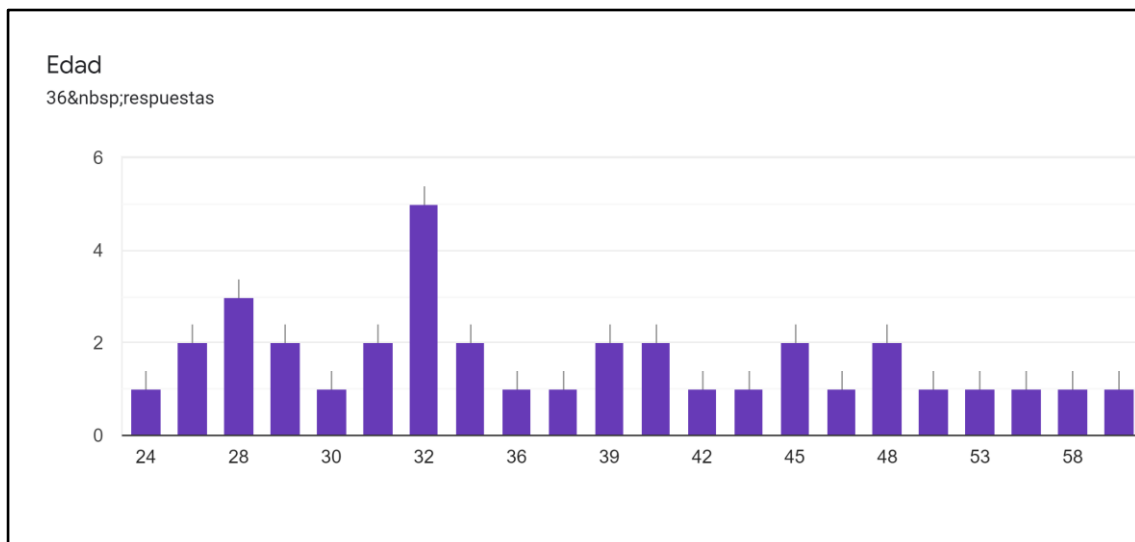
El progreso hacia la igualdad de género se está ralentizando



Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

Gráfico V

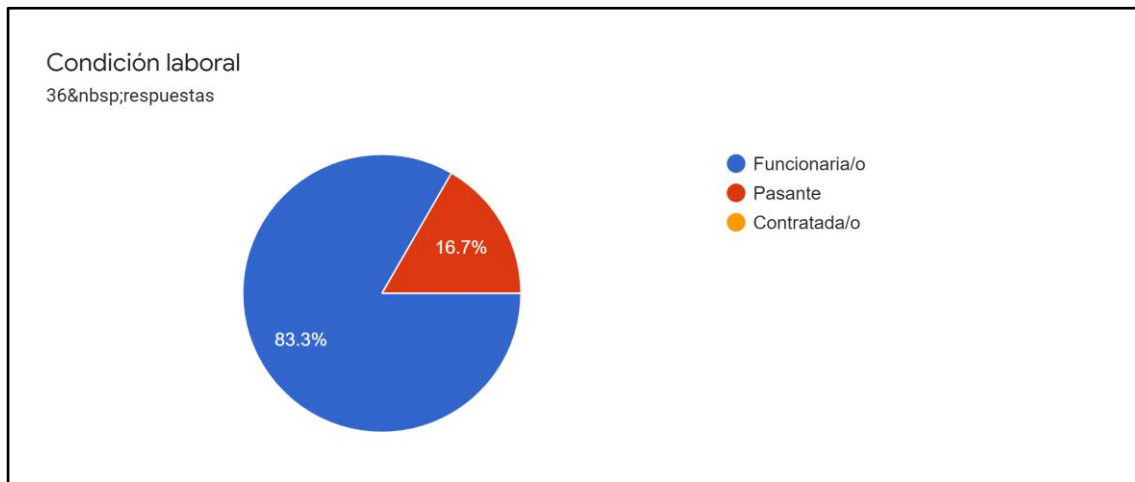
Edad de las personas que participaron del cuestionario.



Fuente: Realización propia a través de cuestionario autoadministrado.

Gráfico VI

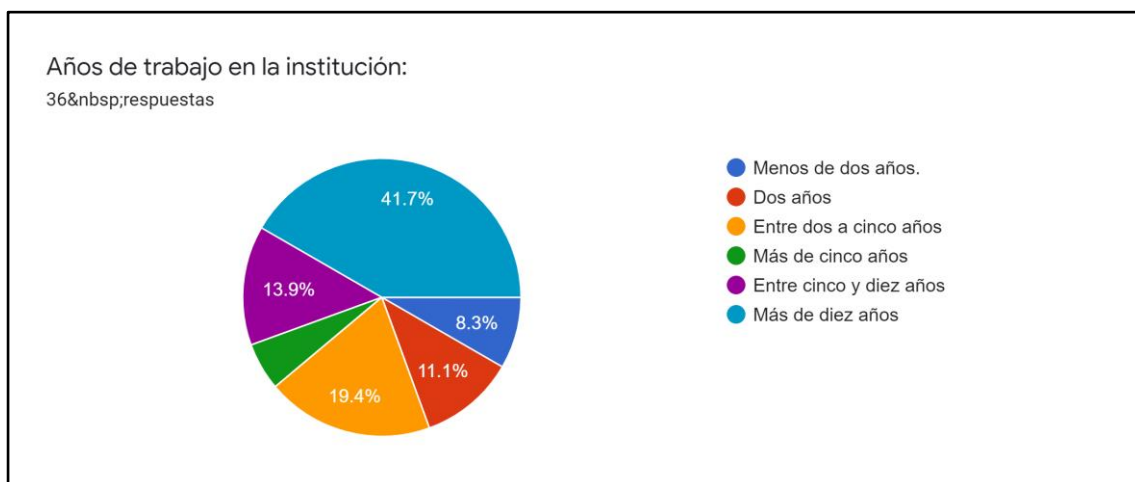
Condición laboral de las personas que contestaron el cuestionario.



Fuente: Realización propia a través de cuestionario autoadministrado.

Gráfico VII

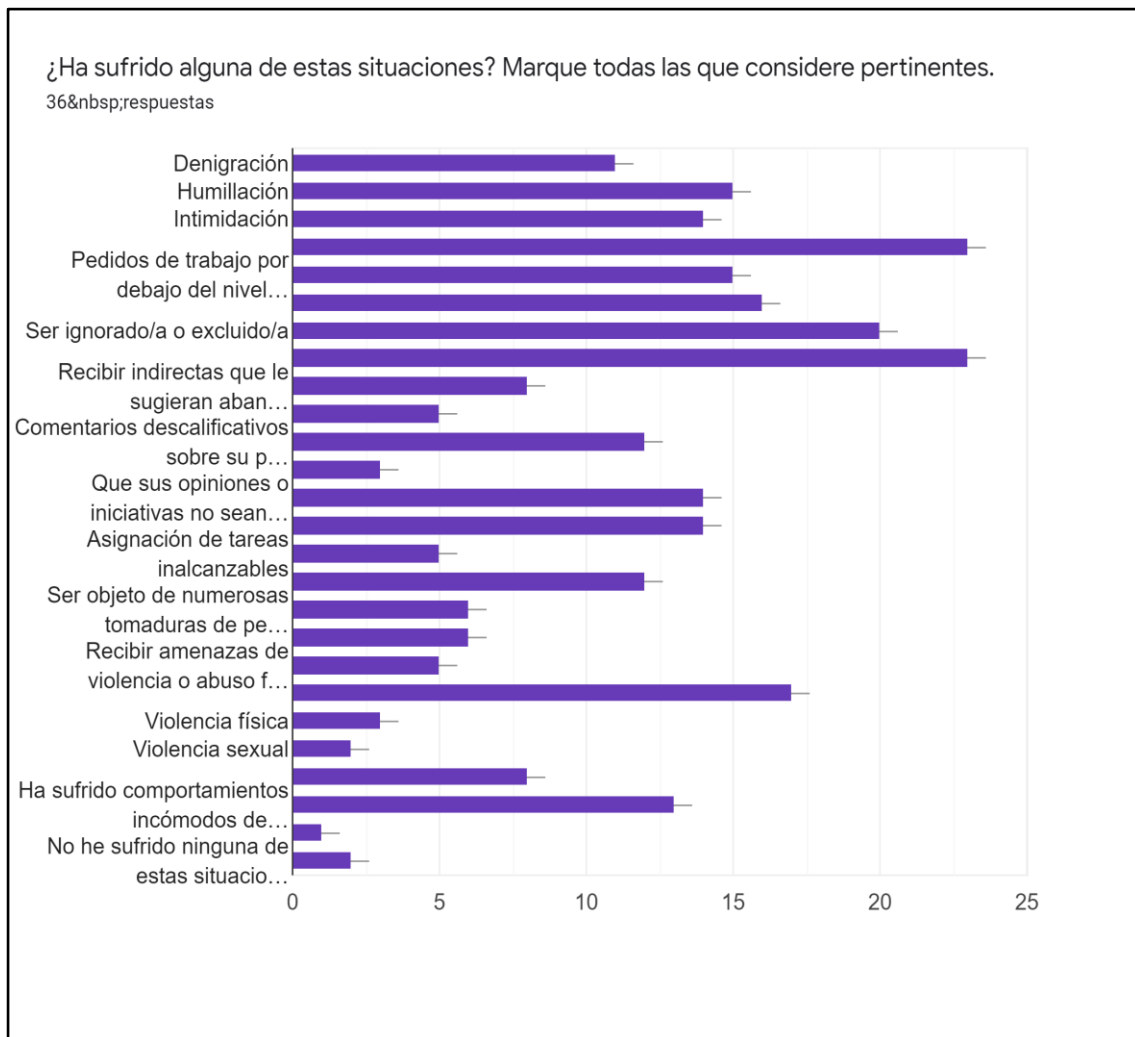
Años de trabajo en la institución.



Fuente: Realización propia a través de cuestionario autoadministrado.

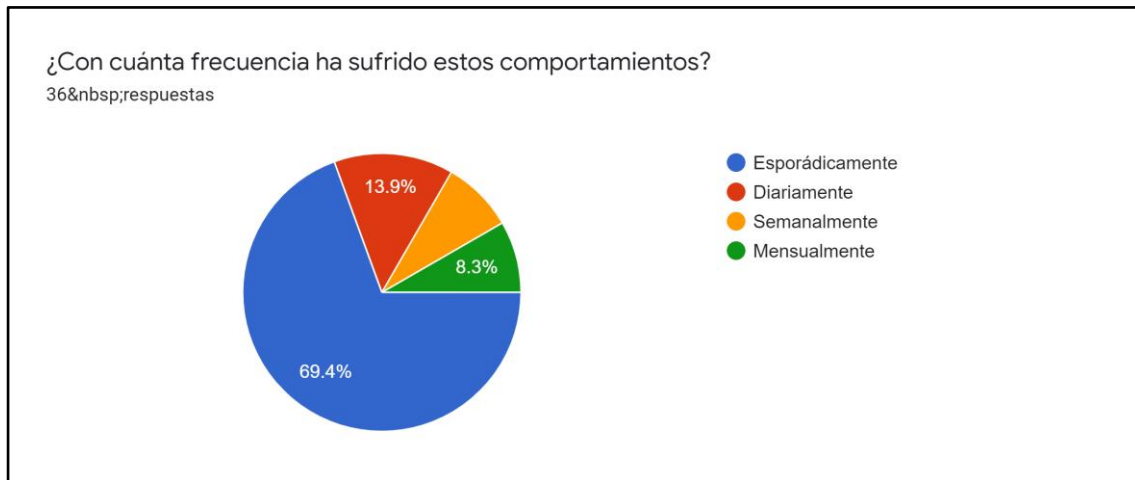
Gráfico VIII

Situaciones que han sufrido las personas en el ámbito laboral.



Fuente: Realización propia a través de cuestionario autoadministrado.

Gráfico IX
Frecuencia de los comportamientos violentos.



Fuente: Realización propia a través de cuestionario autoadministrado.

Gráfico X
Autor/a de las acciones mencionadas anteriormente.



Fuente: Realización propia a través de cuestionario autoadministrado.

Gráfico X (parte II).

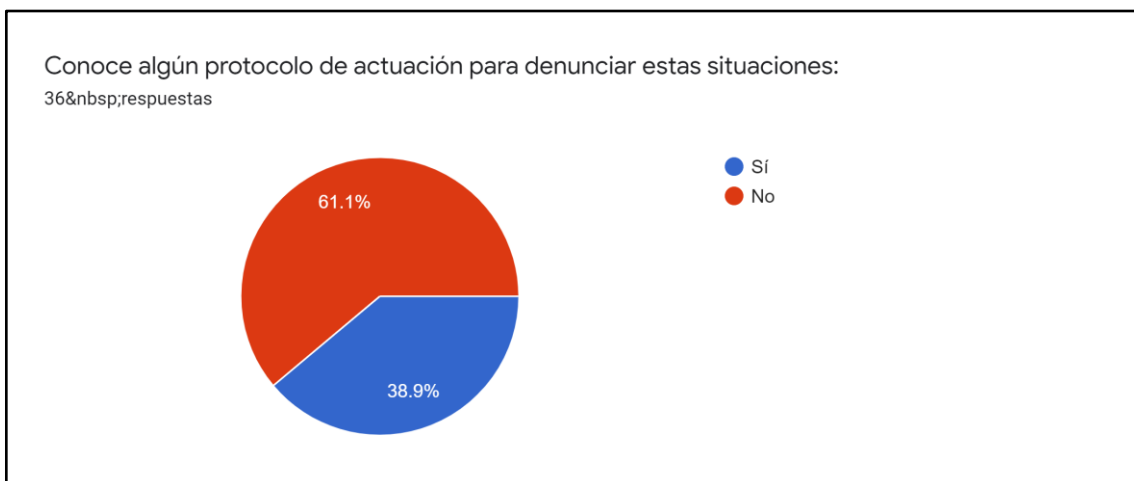
Autor/a de las acciones mencionadas anteriormente.



Fuente: Realización propia a través de cuestionario autoadministrado.

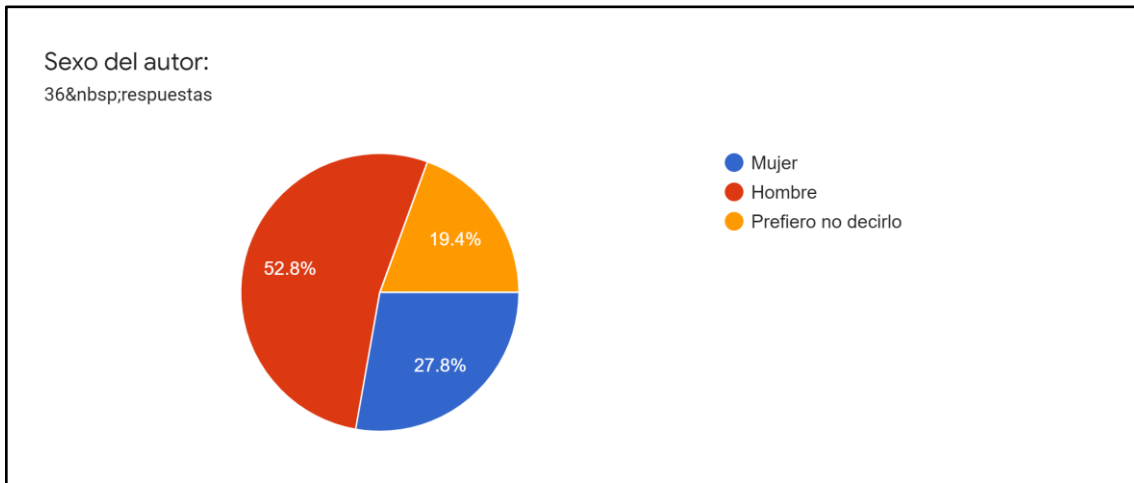
Gráfico XI

Conocimiento sobre algún protocolo de actuación para denunciar las situaciones de violencia.



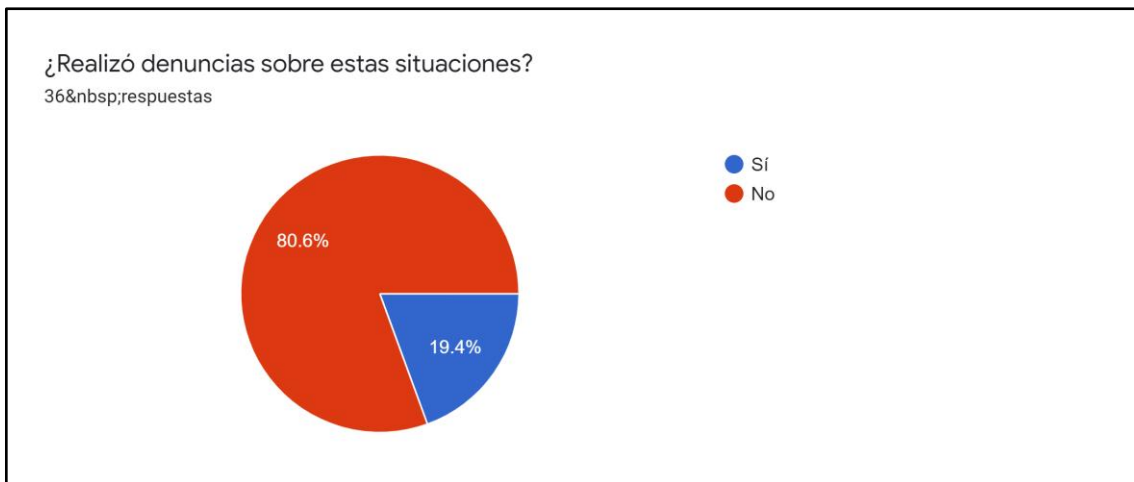
Fuente: Realización propia a través de cuestionario autoadministrado.

Gráfico XII
Sexo del autor.



Fuente: Realización propia a través de cuestionario autoadministrado.

Gráfico XIII
Realización de denuncias sobre las situaciones de violencia.



Fuente: Realización propia a través de cuestionario autoadministrado.

Bibliografía:

- Aquín, N. (1995) Acerca del objeto del Trabajo Social, Revista Acto Social. Disponible en <http://dns.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000138.pdf>
- Bonino, L. (1996). La violencia invisible en la pareja. En 1as. Jornadas de género en la sociedad actual (pp. 25-45). Valencia: Generalitat Valenciana.
- Bonino, L (2004) Los Micromachismos. Revista La Cibeles N°2. Madrid.
- Bourdieu, P (2000) La dominación masculina. Editorial Anagrama. Barcelona, España.
- Butler, J. (2007) El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. Paidós. Barcelona, España.
- Calce, C, España, V, Goñi Mazzitelli, M, Magnone, N, Mesa, S, Meza Tananta, F, Pacci, G, Rostagnol, S y Viera Cherro, M. (2015.). La violencia contra las mujeres en la agenda pública. Aportes en clave interdisciplinar. Udelar. CSIC.
- Celiberti, L. & Mesa, S. (2009) Las relaciones de género en el trabajo productivo y reproductivo. Edición IPS América Latina Montevideo Uruguay.
- Código de Ética del Servicio Social y/ Trabajo Social. (2000) ADASU.
- Espasandín, M. V., & López, A. (Coord.) (2018). Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo. Aportes hacia una propuesta de intervención. Montevideo: Udelar CSIC.
- Foucault, M. (1979) Microfísica del poder. Segunda Edición. La Piqueta. Madrid, España.
- Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. Revista Mexicana De Sociología.
- Hirigoyen, M.-F. (2001). El acoso moral en el trabajo. Buenos Aires: Paidós.
- Inmujeres (2007). Glosario de Género. México.
- Mangarelli, C. (Año V (2006)). Acoso laboral, concepto y protecciones. Revista de Derecho n°9, 67-74.
- Mangarelli, C. (2014) Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo Uruguay.

- MIDES (2019) Guía para implementación del Modelo de calidad con equidad de género. Ministerio de Desarrollo Social. Montevideo, Uruguay.
- Mujica, Jaris (2009) “Microscopio. De la bioética a la biopolítica”. Centro de defensa y promoción de los derechos sexuales y reproductivos (Promsex), Lima
- OIT. (2018). Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Ginebra, Suiza: OIT.
- PNUD (2019). Informe sobre Desarrollo Humano. Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI. Nueva York, Estados Unidos.
- UNESCO (2012) Atlas Mundial de la igualdad de género en la educación. París, Francia.
- UNESCO (2014) INDICADORES UNESCO DE CULTURA PARA EL DESARROLLO. Manual Metodológico. París, Francia.
- Vallés, M. S (1999). Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional. Madrid: Síntesis Sociología.
- Vasilachis, I (Coord.), (2006), Estrategias de investigación cualitativa. Editorial Gedisa. Barcelona, España.

Marco Normativo:

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA. Fecha de Publicación: 02/02/1967.
- Ley N. ° 16. 045 LEY SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES PARA AMBOS SEXOS EN LA ACTIVIDAD LABORAL. Publicada D.O. 15 jun/989 - N.° 22885
- Ley N. ° 18.561 ACOSO SEXUAL: NORMAS PARA SU PREVENCIÓN Y SANCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS RELACIONES DOCENTE-ALUMNO. Publicada D.O. 21 set/009 - N.° 27819.
- Ley N. ° 19580 LEY DE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES BASADA EN GÉNERO. Publicada D.O. 22 dic/017.

Sitios Web:

- Concepto definicion.de, Redacción. (Última edición: 31 de julio del 2015). Definición de Ámbito Laboral. [online] Disponible en: <https://concepto definicion.de/ambito-laboral/>. [01/11/2019].
- Facultad de Psicología. *Micromachismos: Miradas desde la psicología*. [online] Disponible en: <https://psico.edu.uy/hilo/micromachismos> [03/06/2020].
- Facultad de Psicología. (16/08/2019) *Udelar presentó Observatorio de Acoso, Violencia y Comportamientos Negativos en el Trabajo* [online] Disponible en: <https://psico.edu.uy/presencias-en-medios/udelar-presento-observatorio-de-acoso-violencia-y-comportamientos-negativos-en> [03/06/2020].
- Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Nacional de Prevalencia de Violencia Basada en Género y Generaciones (EVBGG)- 2019. [online] Disponible en: http://ine.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=85e1bfd7-b3e5-4095-abf9-76be055fe3b5&groupId=10181[10/06/2020].
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (09/05/2016) “*La mayoría de las denuncias se comprueban*” entrevista al Inspector general de trabajo Gerardo Rey en Brecha [online] Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/la-mayoria-de-las-denuncias-se-comprueban-entrevista-al-inspector-general-de>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (03/01/2019) *En 2018 se mantuvo el número de denuncias ante la IGTSS* [online] Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/en-2018-se-mantuvo-el-numero-de-denuncias-ante-la-igtss>
- UN Women Training Centre eLearning Campus. *Glosario de Género: Violencia contra las mujeres*. [online] Disponible en: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/print.php?id=150&mode=letter&hook=V&sortkey&sortorder=asc&offset=0&pagelimit=10> [25/10/2019].