

# CAJA DE HERRAMIENTAS MÓDULO 4

Eliminación de toda forma de  
discriminación contra la mujer

# Introducción a la violencia basada en género en el ámbito laboral

## ¿De qué hablamos cuando hablamos de violencia basada en género?

Es una violación a los derechos humanos -la más extendida en todo el mundo- que afecta principalmente a mujeres y diversidades por el hecho de ser quienes son.

**Se trata de un uso intencional de la fuerza o el abuso de poder para dominar a alguien o imponer algo.** Se puede manifestar a través de comportamientos que involucran: fuerza física, para lastimar, dañar o matar a alguien; acciones verbales y gestuales, para rebajar o descalificar la idea o postura de alguien; la inacción y el silencio, para despreciar a alguien.

## ¿Cómo se origina?

En la desigualdad estructural entre varones y mujeres, el sistema patriarcal que pone a las mujeres y diversidades en un lugar de subordinación respecto de los varones cis.

## ¿Cómo se manifiesta?

La violencia basada en género se manifiesta de muchas maneras, algunas más visibles, evidentes, y otras menos visibles o sutiles. Observemos el siguiente iceberg de la violencia:



## ¿Violencia de género o violencia contra las mujeres?

Si bien la modalidad de violencia física en el ámbito doméstico es la que cuenta tal vez con mayor reconocimiento social; la violencia basada en género se manifiesta en todos los ámbitos donde se producen relaciones interpersonales.

## ¿Qué normativas vinculadas a la violencia y discriminación hacia las mujeres rige en el Estado Plurinacional de Bolivia?

- La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia
- El Código Laboral
- La LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA (Ley 348 del 9 de Marzo de 2013 del Estado Plurinacional de Bolivia)
- La LEY CONTRA EL RACISMO Y TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN (Ley N° 045 del 8 de octubre de 2010 del Estado Plurinacional de Bolivia),

## ¿Cuáles son las normativas internacionales que complementan la normativa legal sobre violencia y discriminación hacia las mujeres?

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer [Convención de Belém do Pará] (1994)
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de las Naciones Unidas (1995).
- Principios por la Igualdad de Género (2010)
- Objetivos de Desarrollo Sostenible: ODS 5, 8, 10, 16



- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011)
- El Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206 OIT.
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)
- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración (1951)
- C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)
- R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)
- C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad (2000)
- C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso (2019)

Para conocer con mayor detalle estas normativas, sugerimos revisar el documento: [Derechos y condiciones de trabajo justo y decentes.](#)

## ¿Cómo se manifiesta la violencia y el acoso en el ámbito laboral?

Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro.  
 Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica.  
 Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares.  
 Puede ejercerse por acción u omisión.  
 Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan.  
 Configura una violación a los derechos humanos y laborales.

### Formas de violencia laboral

#### Agresión física

Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador o trabajadora.

#### Acoso sexual

Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quién la recibe.

## Acoso psicológico

Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

## Consecuencias de la violencia laboral

**En el trabajador o trabajadora:** afecta su salud psico-física y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

**En la organización:** produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social.

**En la sociedad:** consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

## No es violencia laboral

**Conflictos laborales:** divergencias o dificultades de relación entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. Los problemas y sus causas o motivos son explícitos o pueden identificarse fácilmente. Ejemplos: jefe difícil, roces, tensiones, incidentes aislados, reclamos laborales.

**Exigencias organizacionales:** pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales excluyendo toda forma de abuso de derecho. (cambios de puesto, sector u horario, períodos de mayor exigencia para los trabajadores, siempre que sean conformes al contrato de trabajo y a reales necesidades de la organización, debidamente comunicadas y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador).



**Estrés laboral:** se llama estrés a la “respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea realizada en condiciones de adaptación a dichas presiones, y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas.

**“Burn out”:** también conocido como síndrome de agotamiento profesional. Se manifiesta con episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal, ocurriendo con mayor frecuencia entre los trabajadores de los sectores de la salud y la educación.

## ¿Cómo las empresas pueden contribuir a la erradicación del acoso y la violencia en el ámbito laboral?

Las organizaciones tienen un papel fundamental en la erradicación de situaciones de acoso y violencia en el ámbito laboral. Pueden actuar de manera proactiva mediante distintos mecanismos que son complementarios y desde un abordaje sistémico:

- Formación y sensibilización sobre género, discriminación, acoso y violencias de género en general y en el ámbito laboral en particular. Esto debe realizarse para todas las personas que trabajan en la organización, sin importar su género ni su nivel jerárquico, y de manera continua, desde un enfoque transformador de género.
- Políticas y lineamientos claros sobre tolerancia cero al acoso y al abuso
- Desarrollo de protocolos para la prevención y el abordaje integral de situaciones de discriminación, acoso y violencia en el ámbito laboral. En esta caja de herramientas te proponemos este modelo de protocolo: [Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral y sexual](#)

- Reconocer los efectos que tiene la violencia doméstica para mitigar su impacto en el ámbito laboral: afecta negativamente la salud, bienestar y desarrollo de la víctima. Pero también tiene un impacto en el ámbito laboral, en tanto afecta la productividad y bienestar de la mujer que es violentada, y también a sus compañeros y compañeras de trabajo. Que la empresa pueda ser un espacio de contención, y asesoramiento también a las víctimas de violencia doméstica, convierte a las empresas en un actor fundamental para gestionar la autonomía económica y empoderamiento para cortar con los círculos de violencia.
- Comunicación sobre dichas políticas
- Estableciendo canales anónimos y confidenciales de denuncias.
- Estableciendo un equipo de personas formadas de manera específica para la investigación de los casos recepcionados y contención de la víctima.
- Estableciendo un Comité compuesto por personas de alta jerarquía para la toma de decisión sobre la resolución del caso y acciones a tomar en tanto el victimario.

## ¿Cuáles son los indicadores de que una persona puede estar sufriendo situaciones de acoso o violencia en el ámbito laboral?

- Aumento de licencias, enfermediad, accidentes o ausentismo
- Aumento de reclamos laborales
- Insatisfacción de colaboradoras, renuncias reiteradas
- Directivas y formas de ascenso poco claras
- Falta de comunicación y diálogo
- “pactos de secreto”
- Exclusión social de personas, aislamiento dentro del ámbito laboral
- Distribución desigual de recursos o herramientas
- Descalificación, chistes, burlas, invitaciones inapropiadas, chistes o comentarios impropios
- Evaluaciones inequitativas



- Capacitaciones en horarios extras
- Asignación reiterada de tareas o roles estereotipados
- Liderazgos autoritarios o “laizzes faire” impropios
- Índice de quejas, reclamos y/o denuncias por violencia laboral y/o sexual (con datos desagregados por género.
- Índice de satisfacción en la resolución de conflictos.

Como complemento, en la Campaña Spotlight de ONU Mujeres #TrabajemosSinViolencias, donde se ejemplifican situaciones reales de violencia y acoso en el ámbito laboral:

<https://www.youtube.com/watch?v=MYkKafuuGI0>

## ¿Qué otras manifestaciones de la desigualdad laboral contra las mujeres existen?

### **PISOS PEGAJOSOS**

Hacen referencia a las mujeres con bajos niveles socioeconómicos, educativos y/o con responsabilidades de cuidado, en entornos laborales que no permiten o dificultan la conciliación de vida laboral y personal, y en donde la inserción laboral es escasa y precaria, en empleos pocos calificados, o de poca proyección de carrera.

### **ESCALERAS ROTAS**

Hace referencia a las **mujeres que están trabajando y ven interrumpidas sus trayectorias laborales** porque deben enfrentar las tareas asociadas al cuidado.

### **PAREDES DE CRISTAL**

Hace referencia a las mujeres que se insertan laboralmente y crecen, pero están concentradas en áreas de apoyo y servicio.

### **TECHOS DE CRISTAL**

Hacen referencia a cómo **la participación de las mujeres disminuye mientras se asciende en la escalera jerárquica**. Su baja presencia en puestos gerenciales, de dirección y en consejos ejecutivos da cuenta del fenómeno conocido como “club de varones” donde se instalan reglas y comportamientos propios de grupos homogéneos, poco diversos.



## **TECHOS DE CEMENTO**

Hace referencia a la presencia de mujeres en organizaciones o industrias donde crecer parece imposible para ellas, en general porque son sectores donde predominan los varones.

## **ACANTILADOS DE CRISTAL**

Hace referencia a las mujeres que están en lo mejor de sus carreras y se les ofrecen proyectos en situaciones críticas, que tienen grandes posibilidades de fracasar.

Desarrollaremos más estos conceptos en el Módulo 5. Participación de las mujeres en la empresa y equidad de género

Es importante desmitificar la generalización de que una mujer representa a todas las mujeres.

Es común que cuando una mujer fracasa en un puesto de alta visibilidad y complejidad, se toma su fracaso como una señal de que el puesto no era apto para una mujer.

Así como no se evalúa la legitimidad de los varones para ser líderes tampoco debería hacerse lo mismo con las mujeres. Ni en política ni en el sector privado.

**NOSOTRAS EN EL ECOSISTEMA EMPRESARIAL**

**TEA WEEB**  
ECOSISTEMA TRANSFORMATIVO EN GÉNERO  
PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE MUJERES EN BOLIVIA



Este proyecto TEA WEEB recibe el apoyo financiero del Gobierno de Canadá, por medio del Ministerio de Asuntos Globales de Canadá.

