

OBSERVATORIO DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD PARA LA MUJER

BOLETÍN No. 14 – Noviembre de 2018

VIOLENCIA LABORAL CONTRA LA MUJER

Acoso sexual
Sobrecarga laboral
Discriminación
Trato degradante

Itagüí
Sigue Avanzando



**SUPERANDO
LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES**



La Violencia Laboral

Acoso laboral también conocido como "Mobbing" es el hostigamiento que se sufre por parte del empleador o grupos de empleadores, subalternos con los que se mantiene una relación laboral vigente. (Colombia Legal Corporation, 2006, parr.1)



¿Qué establece la Ley 1010 de 2006 para el acoso laboral en Colombia?

La Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral en su artículo 2, como una conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe o superior inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, con miras de conseguir miedo, terror, angustia o intimidación para causar un perjuicio laboral que puede conllevar a la renuncia de su puesto de trabajo. A su vez, adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (Congreso de Colombia, 2006)

A su vez, el acoso laboral puede presentarse en varias modalidades:

- Maltrato laboral – violencia física o verbal.
- Persecución laboral - actos reiterados-arbitrarios.
- Discriminación laboral - trato diferente.
- Inequidad laboral - funciones-remuneración.
- Entorpecimiento laboral - obstaculizar.
- Desprotección laboral - Ordenes no adecuadas.
- Actos de irrespeto a la dignidad humana contrario a disciplina y subordinación laboral, ocasión del trabajo, riesgo laboral-seguridad social. (Congreso de Colombia, 2006)

Es así, como surge un tipo de violencia denominada **VIOLENCIA LABORAL CONTRA LA MUJER**, la cual se manifiesta en modo de acosos de tipo: moral, sexual y físico; por las amenazas, ataques y discriminaciones sufridas por la víctima, constantemente en su lugar de trabajo. (UGT Aragón)



Sabías que...

Desde el año 2003, la Ley 823/ Artículo 5, habló de la obligación del Gobierno Nacional de establecer medidas que propendieran por la igualdad de condiciones laborales de las mujeres, especialmente porque se diera aplicación al principio de salario igual a trabajo igual.

Tipos de Violencia contra la mujer en el ámbito laboral

Violencia Sexual

- Acción por la cual un/a jefe, compañero/a de trabajo, fuerza a una empleada a practicar actos sexuales sin su consentimiento.

Violencia Física

- Acción u omisión que cause daño a la integridad física de una persona. Puede ocurrir en los lugares de trabajo, en los espacios privados y en los espacios públicos.

Violencia Moral

- Acción destinada a calumniar, difamar o injuriar la honra o la reputación de una mujer. Una forma de violencia velada es el acoso moral. Chismes malintencionados que deprecien a las mujeres en los lugares de trabajo son ejemplos de ese tipo de violencia.

Violencia Psicológica

- Acción u omisión que cause daño a la integridad física de una persona, en forma de expresiones injuriosas o ultrajantes.

Violencia Material

- Se expresa cuando se pagan salarios diferenciados a mujeres y hombres que ejercen la misma función, cobrando ellas menos que ellos. (Internacional De Servicios Públicos - ISP, 2016)

"La Violencia Sexista en el Lugar de Trabajo" son todas las formas de violencia (sexual, física, moral, material, y psicológica) a las que están expuestas las mujeres trabajadoras en los lugares de trabajo, agravadas por el hecho de ser mujeres.

Medidas de inclusión laboral para las mujeres en Colombia

A fin de prevenir e intervenir las situaciones que vulneren la integridad y dignidad de la mujer en el trabajo, se cuenta con la Ley 1257 de 2008, que en su artículo 12, habla sobre las medidas en el ámbito laboral, las cuales tienen las siguientes funciones por parte del Ministerio de la Protección Social (Congreso de Colombia, 2006):

- Promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial.
- Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
- Promoverá el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para las mujeres.

También, las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) tendrán la obligación de realizar lo siguiente:

- Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres.
- Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar.

Si lo estoy sufriendo ¿Cómo detengo la violencia en el trabajo?

H

Hablar del acoso con alguien, ya que es una herramienta eficaz en la lucha. Al hacerlo, el problema se visibiliza, se reconoce su existencia, así se facilita que se tomen medidas eficaces. También se da la oportunidad de aclararlo, ayudando a cambiar las actitudes de la gente.

C

Toma CONCIENCIA de las situaciones y de la gente que te puede hacer daño, confía en tus instintos acerca de un posible peligro. No pases por alto otras advertencias sobre determinadas personas o entornos. Reconoce su preocupación por ti y por ellos mismos.

R

Reporta el acoso a la persona adecuada en la empresa y documenta los acontecimientos. Explora las diferentes vías disponibles para presentar una queja formal si es necesario. (La Comisión Europea de Justicia Libertad y Seguridad)

¿QUÉ SON LOS TECHOS DE CRISTAL?

Es un término acuñado por Segerman Peck (1991), que alude a una especie de barrera invisible en la carrera laboral de las mujeres, basada en prejuicios, que impide el avance de estas a cargos de mayor responsabilidad y liderazgo.

Abrirse paso en la vida pública no ha sido fácil para las mujeres y más aún en espacios masculinizados. Ahora hay mujeres ejerciendo como motoristas del transporte público y privado, mecánicas, arquitectas, ingenieras eléctricas, industriales y otras ramas de las ingenierías, pese que por mucho tiempo fue considerado espacio exclusivo para hombres. (Roselia Núñez, S.F)

Existen factores de carácter interno y externo, que influyen en el desarrollo profesional y laboral de las mujeres; estos son:

FACTORES INTERNOS.

- Bajos auto-esquemas, cuestiones tradicionalmente masculinas.
- Formación en áreas tradicionalmente femeninas.

FACTORES EXTERNOS.

- Estereotipos de género / Roles de género.
- Menores oportunidades de desarrollo de carrera dentro organización.
- La ausencia de una política laboral consolidada que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar.

Que dicen las cifras en Colombia

La Línea 155 de la Policía Nacional que atiende casos de abusos y maltratos contra la mujer, reveló que durante este tiempo se han recibido más de un millón de llamadas denunciando diferentes formas de violencia de género en el país. Si bien la Ministra aclaró que la mayoría de estas denuncias están asociadas con casos de violencia intrafamiliar, la funcionaria destacó que en los últimos años se presenta un aumento de las denuncias relacionadas con acoso laboral. (Londoño. P, 2018)

Es así como se estima que salarialmente, en Colombia la mujer está generalmente un 20% por debajo de los hombres. Solo cuatro de cada diez cargos gerenciales son ocupados por mujeres que se reducen drásticamente cuando llegamos a la pirámide gerencial. Asimismo, solo 1% de las 500 empresas más grandes del mundo son presididas por mujeres y solo el 14% cuando se trata de posiciones de junta directiva. (Londoño. P, 2018)

En cuanto a lo que respecta del acoso laboral, se aprecia según cifras del Ministerio de Trabajo, que en el primer semestre del 2018 se reportaron 1.406 casos, de los cuales se calcula que menos del 10% han tenido alguna retribución a favor del demandante. (Portafolio, parr. 1)

Pese a esto, el 70 por ciento de las personas, no denuncian por miedo a perder su trabajo y por ignorancia, puesto que siete de cada diez empleados desconoce la Ley 1010 de 2006", dijo Rocío Niño, profesora de la Facultad de Derecho de esta institución. (Portafolio, parr. 3)

En Colombia, en lo que va del año, se han reportado cerca de 1.406 casos de violencia laboral, de los cuales Bogotá ocupa el primer puesto con 972 casos -, Valle (109 denuncias), Bolívar (61), Antioquia (48), Atlántico (31), Tolima y Risaralda (26) y Caldas 25; Otros departamentos como Casanare, Magdalena, Huila, Norte de Santander, Quindío y Meta tuvieron indicadores de entre 12 y 24 reportes. Si se comparan estas cifras con las presentadas en el primer semestre de 2017, los datos son alarmantes y muestran un panorama preocupante frente al acoso laboral en el país, ya que el año pasado el Mintrabajo recibió 803 denuncias. (Rocío Niño. 2018)

Rompiendo los techos de cristal.

A pesar de los prejuicios, y las barreras invisibles que dificultan el liderazgo de las mujeres, y que dentro de la sociedad no se le ha dado la importancia necesaria a dicha problemática, en nuestro entorno vemos como día a día las mujeres luchan por sus derechos y se niegan a vivir bajo el yugo de una sociedad culturalmente machista. Es así como tantas mujeres han hecho historia a través de sus actos de valentía; el deber social de cada persona es no permitir que estereotipos, estándares o prejuicios, limiten el desarrollo profesional y personal de las mujeres.



Las mujeres constituyen una proporción creciente de la fuerza de trabajo. Sin embargo, una parte muy importante de las trabajadoras están en puestos precarios, a menudo con poca seguridad laboral, salarios bajos y en condiciones desfavorables. (La Comisión Europea de Justicia Libertad y Seguridad)

En el ámbito laboral, la violencia causa, inmediatamente y a largo plazo, una interrupción de las relaciones interpersonales, de la organización del trabajo y del ambiente de trabajo global. El coste directo del trabajo perdido y de las medidas de seguridad que deben ser mejoradas, recae directamente en los empresarios. También es probable que deban asumir los costes indirectos de la disminución de la eficiencia y la productividad, el deterioro de la calidad del producto, la pérdida de la imagen de la empresa y una reducción en el número de clientes. (La Comisión Europea de Justicia Libertad y Seguridad)

"La violencia y el acoso en el trabajo tienen efectos inmediatos en las mujeres víctimas, pero también afectan a los empresarios y a sus empresas, así como a la comunidad en su conjunto".

Referencias

- Pablo Londoño, Revista Dinero, 2018. Obtenido de <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/el-acoso-laboral-en-colombia-por-pablo-londono/254874>
- Portafolio de Economía y Empleo. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-acoso-laboral-crece-en-colombia-520447>
- Centro de estudios de género de la Universidad del salvador. (Roselia Núñez)
- Ministerio de trabajo.

Producido por

Observatorio de Inclusión y Equidad Para La Mujer

Subsecretaría de Equidad de Género

Municipio de Itagüí

Dirección: Ana Catalina Rendón Manrique, Subsecretaría de Equidad de Género

Coordinación: Javier Jovanny Gutiérrez Calle, Profesional Universitario

Contenido y Diseño: Luisa María Ruíz Garzón, Estudiante de Psicología (Tecnológico de Antioquia)

Cindy Tatiana Jiménez Ramírez, Estudiante de Psicología (Universidad Católica Luis Amigó)