

III FORO INTERNACIONAL POR LA **Igualdad Laboral**



Ministerio de
**TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**



**NACIONES UNIDAS
PARAGUAY**



*Paraguay
de la gente*

Violencia laboral en tiempos de COVID-19



Ante el escenario que se vive debido a la pandemia del COVID-19, vale la pena preguntarse, ¿cómo este fenómeno atípico influyó en las relaciones laborales, en especial, en la aparición de nuevas causas de violencia laboral?

Si bien hombres y mujeres han sido afectados por la pandemia, la mujer se ha visto perjudicada por el aumento del riesgo de sufrir actos de violencia, y por la inequidad en la distribución de las responsabilidades del cuidado familiar que como es sabido recae mayoritariamente en las mujeres.

Las mujeres empleadas en el sector formal y que tienen hijas o hijos deben distribuir sus tiempos entre las siguientes tareas: su empleo (si aún lo conservan), el cuidado infantil, la educación en casa, el cuidado de personas mayores, acompañamiento hospitalario y el trabajo doméstico.

Una de las primeras cosas que desapareció a consecuencia de la pandemia fue el empleo femenino, por el impacto que tuvo en áreas que suelen emplear principalmente mujeres, como el comercio, la hostelería y los servicios.

Las mujeres que mantuvieron el empleo manifestaron estar expuestas a nuevas formas de violencia laboral como consecuencia de la dinámica del mercado laboral en tiempos de pandemia. Como ejemplo citamos al personal sanitario - en su mayoría mujeres (70%) - expuesto a ataques violentos y al acoso en el trabajo.



¿Que se entiende por violencia laboral?

Toda acción ejercida sobre el/la trabajador/a de manera directa mediante actos, comentarios, proposiciones o conductas con connotación sexual o no, mobbing o acoso sexual, no consentidas por la víctima, ejercidas por superiores o compañeros de igual o inferior jerarquía.

Se incluye en esta causal el acoso sexual que, en forma indirecta, cause al trabajador o a la trabajadora un ambiente laboral de naturaleza hostil, intimidatoria, ofensiva y humillante. Se considerará que esta forma de violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad.



**Violencia
Física**



**Violencia
sexual**



**Violencia
psicológica**



**VIOLENCIA
FÍSICA**

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

**Violencia
Sexual**

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

**Violencia psicológica
- mobbing**

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



La violencia en el trabajo se caracterizará por:

- amenazas de despido o despido injustificado
- amenazas de despido en caso de no aceptar reducción del salario
- despido durante el embarazo o fuero maternal
- la imposición de tareas ajenas a sus funciones
- servicios laborales fuera de horarios no pactados que no serán remunerados
- negación injustificada de permisos o licencias por enfermedad, aislamiento, maternidad, lactancia o vacaciones
- la solicitud de favores sexuales acompañados, o no, de propuestas de recompensas en el trabajo (ascensos, flexibilidad de horarios...) o chantajes (volver a contratarte), realizadas bajo coacción y/o amenazas (explícitas o implícitas).
- imposición de alcanzar metas muy altas, entre otras
- amenazas de suspensión de contrato en caso
- descalificaciones humillantes

¿De qué manera se ha manifestado la violencia laboral desde el inicio de la pandemia?

La actual tensión entre trabajadores/as y empleadores/as es producida por la incertidumbre que toda crisis sanitaria trae aparejada para el empleo

La violencia laboral que describimos va a presionar desde afuera sobre las instituciones laborales, generando conflictos extraordinarios a los conflictos que generalmente se producen internamente en las instituciones laborales.

El miedo o el terror a la miseria de la desocupación harán que las/los trabajadores repliquen la violencia percibida entre compañeros



Políticas y acciones del MTESS en materia de violencia laboral

EJE 1

EJE2

EJE 3

Es la estrategia que el **Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**, con el apoyo del Despacho de la Primera Dama de la Nación y la Oficina de ONU Mujeres en Paraguay, propone a fin de alcanzar la autonomía y el derecho a una vida digna de todas las mujeres trabajadoras del Paraguay, ello a través del empoderamiento económico, por medio de tres ejes de trabajo:

1. ESTRATEGIA EMPLEA IGUALDAD



Ministerio de
**TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**



**NACIONES UNIDAS
PARAGUAY**



*Paraguay
de la gente*

RESULTADOS DE LA ESTRATEGIA EMPLEA IGUALDAD

EJE 1: La promoción de los derechos laborales de las mujeres.

92.590 servicios ofrecidos a mujeres desde agosto 2018 a junio de 2021, logrando un aumento en atenciones **del 664% en comparación con años anteriores.**

EJE 2: El mejoramiento de la empleabilidad a través del acceso a cursos de alta productividad.

347.209 mujeres egresadas a través del SNPP Y SINAFOCAL de agosto 2018 a junio 2021. De las 347.209, **22.489 son mujeres egresadas de cursos no tradicionales** (agropecuario, construcción, electricidad y electrónica, transporte y logística)

EJE 3: La inserción laboral y fomento de capacidades emprendedoras

4.777 mujeres consiguieron trabajo en el 2020
10.102 fueron atendidas en el CEE de 2018 a 2021



Ministerio de
**TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**



**NACIONES UNIDAS
PARAGUAY**



*Paraguay
de la gente*

2- CREACIÓN DE LA OFICINA DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

Por Resolución N° 388/19 se crea la **Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral** para brindar respuestas operativas frente a los hechos de violencia laboral y establece un procedimiento de actuación para la atención de los casos denunciados en las empresas.

ESTABLECE obligaciones para las Empresas del Sector Privado.

Todo/a empleador/a con más de diez (10) trabajadores/as debe contar con un Reglamento Interno de Trabajo homologado por la Autoridad Administrativa del Trabajo, donde debe consignar:

- Un procedimiento interno para la atención de las denuncias por violencia laboral, que contenga las sanciones aplicables para cada caso.
- Las medidas para prevenir, controlar y eliminar la violencia en el lugar de trabajo, a través de programas educativos y /o capacitaciones al personal.

La **Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral** funciona además como una instancia de asesoramiento técnico para la adecuación de los reglamentos internos, o la aplicación de estos ante denuncias por violencia laboral



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS ANTE HECHOS DE VIOLENCIA LABORAL

Trabajador/a víctima de violencia laboral por superiores o compañeros de igual o inferior jerarquía debe agotar las instancias internas en la empresa, siguiendo el siguiente procedimiento:



TRABAJADOR

Presentar una denuncia, por escrito, al área competente dentro de la Empresa, detallando sus datos personales y laborales, así como la descripción del tipo de violencia laboral sufrida y el/la autor/a de la misma.



EMPRESA

En un plazo de cinco (5) días, computados desde la recepción de la denuncia, iniciar la investigación tendiente a dilucidar el caso, así como la adopción de medidas provisionales, además de comunicar OAPVL el inicio de la investigación.



TIEMPO DE INVESTIGACIÓN / EMPRESA

plazo de treinta (30) días.

REQUISITOS EN LA INVESTIGACIÓN:



- Realizarla por escrito,
- guardar estricta reserva,
- garantizar a ambas partes el derecho a ser oídas,
- observar siempre los principios de verosimilitud, celeridad y confidencialidad

LA INVESTIGACIÓN ESTABLECERÁ



¿Existió violencia laboral?
SI: aplicar las sanciones correspondientes y las medidas correctivas.
- NO: archivar el caso y adoptar medidas preventivas



OAPVL

FIN DE LA INVESTIGACIÓN/ CONCLUSIONES:

Enviar las conclusiones a la OAPVL en el plazo de cinco (5) días, para realizar las observaciones correspondientes sobre el proceso desarrollado.

- Denuncia (5 días)
- Investigación (30 días)
- Fin/Conclusiones (5 días)
- Remitir informe a la OAPVL



VIOLENCIA EJERCIDA POR LA MÁXIMA AUTORIDAD DE EMPRESA - EMPLEADOR/A.

El/la trabajador/a que alegue ser víctima de violencia laboral, ejercida por la máxima autoridad de la empresa, empleador/a, deberá seguir el siguiente procedimiento ante la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral del MTESS:



ASESORAMIENTO

Ante los casos de violencia laboral que involucren a los empleadores los/as trabajadores/as afectados/as deberán recurrir ante la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral del MTESS, a fin de solicitar el asesoramiento correspondiente



AUDIENCIA

fixar la fecha de audiencia de mediación para el empleador, a solicitud del/a trabajador/a la cual se desarrollará en observancia a los principios establecidos en el CONSIDERANDO de esta resolución.



DENUNCIA

Presentar la denuncia Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral del MTESS .

FISCALIZACIÓN



El resultado de este procedimiento será remitido de oficio a la Dirección General de Inspección y Fiscalización, para la fiscalización y/o imposición de sanciones.



DATOS ESTADÍSTICOS DE LA OFICINA DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

DATOS ESTADÍSTICOS – VIOLENCIA LABORAL			
Mes	Año 2019	Año 2020	Año 2021
	Cantidad de Servicios	Cantidad de Servicios	Cantidad de Servicios
Enero	0	120	101
Febrero	230	100	105
Marzo	308	240	138
Abril	217	201	140
Mayo	221	306	180
Junio	301	275	
Julio	326	317	
Agosto	351	301	
Septiembre	338	309	
Octubre	310	240	
Noviembre	289	290	
Diciembre	251	278	
TOTAL	3142	2977	664

*Servicios: Se refiere a la suma de todas las atenciones realizadas al sector (asesoramiento, liquidación, denuncia, mediación, inspección, etc)



DATOS ESTADÍSTICOS DE LA OFICINA DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

Mes	Año 2019	Año 2020	Año 2021
	Cantidad de Denuncias	Cantidad de Denuncias	Cantidad de Denuncias
Enero	0	52	25
Febrero	38	34	27
Marzo	22	30	24
Abril	18	0	27
Mayo	25	0	14
Junio	19	10	
Julio	27	25	
Agosto	22	14	
Septiembre	29	13	
Octubre	30	13	
Noviembre	37	30	
Diciembre	42	22	
TOTAL	309	243	117



Consecuencias de la violencia laboral

En el/a trabajador/a

En el empleador

En la sociedad

- **En el/a trabajador/a**

Afecta su salud psicofísica y puede producir consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

- **En la empresa**

Produce malestar entre los/as 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.



Conclusión



Esta crisis sanitaria demanda que se aplique en todos los países el Convenio 190 del 10-06-2019 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Y, desde ya, que sea ratificado y puesto en vigencia en nuestro país.

Se deberán generar nuevos métodos de organizaciones laborales, donde todos tengan un lugar, donde haya conciencia que la situación económica pandémica afectará especialmente al trabajo y resultará necesario generar actividades laborales en equipo, en solidaridad, generando un ambiente de trabajo con un compromiso compartido y relaciones de trabajo saludables; esas serán las variables de un avance, de un progreso, de un estado de sanidad. Será una prioridad imperiosa.

El trabajo es un derecho humano y es justicia social lograr esa dignidad



Ministerio de
**TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**



**NACIONES UNIDAS
PARAGUAY**



**GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

MUCHAS GRACIAS



Ministerio de
**TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**



**NACIONES UNIDAS
PARAGUAY**



*Paraguay
de la gente*