

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA CASOS DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

I. MISIÓN

El presente protocolo tiene por misión generar un marco de actuación para organismos estatales, organizaciones sindicales y empresas que fomenten en la provincia de Río Negro el cumplimiento de los derechos de las víctimas de violencia por razones de género en el ámbito laboral, en el marco de la Ley nacional N° 26485.

A partir de un marco procedimental de actuación se pretenden abordar con celeridad, reserva y confidencialidad los casos de violencia por razones género que se presenten en el ámbito laboral proponiéndonos:

- a) La detección precoz de los casos a partir de la sensibilización y la capacitación.
- b) Propiciar un ambiente laboral libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género y/o diversidad sexual, promoviendo la equidad y el respeto como ejes rectores de las relaciones laborales a través de aplicación de este protocolo.
- c) Generar un espacio de confianza y seguridad para que las personas víctimas de violencia por razones de género puedan exponer lo que les sucede, con el fin de hacer cesar de inmediato esa situación y establecer, de acuerdo a este instrumento, las responsabilidades y sanciones correspondientes con el acompañamiento de una persona Referente de Género de su organismo/organización y un equipo capacitado para tales fines.
- d) Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento que puedan requerir para reparar los daños que pudiesen haber sufrido, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.

II. MARCO NORMATIVO DE PROTECCIÓN

El marco normativo internacional de protección de los derechos de las mujeres es el siguiente: La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo CEDAW, la Recomendación General N° 19 y 25 y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer de Belem do Pará.

Por su parte, las normas que regirán el presente sancionadas a nivel nacional y provincial son: Constitución de la Nación Argentina, Ley Nacional N° 26485 y su Decreto reglamentario 1011/2010, Convenio OIT 111 "Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación", Convenio 151 de la OIT; Constitución de la Provincia de Río Negro, Leyes Provinciales N° 4650, 4845 y 5086.

III. PRINCIPIOS DE INTERPRETACIÓN

Estos principios van a regir todo el procedimiento a los fines de dar efectivo cumplimiento a los objetivos de este protocolo y serán mecanismos de interpretación de todo lo aquí dispuesto:

- a) Partir de la credibilidad de la víctima.
- b) Respeto y privacidad de las vivencias de la víctima;
- c) actitud exenta de Juicios;
- d) discreción, confidencialidad y celeridad en el tratamiento de la información;
- e) accesibilidad desde el punto de vista de la gratuidad, la amplitud de formas en la presentación, asesoramientos diversos, etc.;
- f) contención y acompañamiento con recursos y perspectiva de género de acuerdo a la Ley 26485;
- g) no re-victimización y
- h) el seguimiento del caso aun cuando sea derivado a otra instancia u organismo

Serán rectores y en ninguna situación podrán ser utilizados para menoscabar los derechos aquí garantizados.

En este punto cabe precisar lo que establece el Decreto Reglamentario 1011/2010 de la Ley N° 26485 en el Artículo 3° Inciso g) “Se considera adecuada la información o asesoramiento, el que se brinda de manera detallada, suficiente, acorde a las condiciones subjetivas de la solicitante y a las circunstancias en las que la información o el asesoramiento son solicitados, y en el lenguaje y con la claridad necesaria que permita su comprensión”.

Por otra parte, el Inciso k) define: “Se entiende por re victimización, el sometimiento de la mujer agredida a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarias, como así también a realizar declaraciones reiteradas, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho presentado y que excedan el ejercicio del derecho de defensa de parte; a tener que acreditar extremos no previstos normativamente, ser objeto de exámenes médicos repetidos, superfluos o excesivos y a toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado, sea en el ámbito policial, judicial, de la salud o cualquier otro”.

IV. CONCEPTOS ACLARATORIOS BASADOS EN LA NORMATIVA VIGENTE

Las conductas tuteladas por este protocolo serán las siguientes: discriminación, hostigamiento, persecución, abuso de poder, acoso sexual, maltrato psicológico, verbal y físico, ya sea de manera personal o a través de medios tecnológicos (conocido como ciberacoso). Las mismas serán consideradas formas de ejercicio de violencia que son direccionadas hacia las mujeres y población LGBTIQ+ por el hecho de serlo. La normativa vigente que cuenta con perspectiva de género establece las siguientes definiciones:

Se considera violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”. (Artículo 4º, Ley Nacional N° 26485).

Por su parte, la violencia laboral contra las mujeres es “aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”... “Se entiende por derecho a igual remuneración por igual tarea o función, al derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, en los términos del artículo 7º, párrafo a) i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 11, párrafo 1) d) de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951 OIT 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” (Artículo 6º, Ley Nacional N° 26.485).

La Constitución Nacional en su art. 14º Bis incluye la igualdad: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial...”

En el Decreto Reglamentario 1011/2010 de la Ley N° 26485 establece en el Artículo 3º Inciso a) que “se entiende por discriminación contra las mujeres a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otro ámbito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Del mismo modo, en el Artículo 6º Inciso c) “se considera discriminación en el ámbito laboral cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la

exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género”.

Asimismo, en el Inciso citado precedentemente se define como “...hostigamiento psicológico a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”

La CEDAW, en su recomendación 19, Artículo 11 manifiesta que: “La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil”¹. Por último, el término ciberacoso, también conocido como *ciberbullying*, es una extensión del acoso en los medios tecnológicos, por teléfono o por Internet, por el cual una persona (acosador) trata de minar y socavar la autoestima de otra (acosado/a o *bullied*), enviándole mensajes amenazantes, intimidatorios o chantajistas a través de servicios de correo electrónico o mensajería instantánea (tipo chat, WhatsApp o messenger), sms o las redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat...).

Asimismo, la Constitución de nuestra provincia en su art. 32 reza: “El Estado afianza la igualdad de derechos entre la mujer y el varón en los aspectos culturales, políticos, económicos y sociales, para lograr juntos una participación real en la organización y conducción de la comunidad.

V. LAS CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Las consecuencias son complejas y múltiples: desmotivación, baja satisfacción laboral, altos niveles de estrés, caída en el desempeño del trabajo en equipo y daño irreparable a las relaciones interpersonales, entre otras.

Según la Confederación Internacional Sindical, “La violencia de género en el trabajo afecta a las mujeres de distintas maneras. Una mujer puede quedarse sin empleo por acusar a un compañero violento. También podría perderlo por ausentarse de su trabajo a causa de la violencia de género. Puede ver reducida su capacidad de concentración, o de trabajar de manera productiva, por lo que su posición y seguridad laboral se verían amenazadas en consecuencia. Una mujer podría llegar a ‘tolerar’ un comportamiento violento si está

¹http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf

desesperada por conservar su empleo. En los casos más extremos, la violencia de género en el trabajo puede contribuir a la muerte de la propia trabajadora, o de su bebé en caso de estar embarazada (...) Los lugares de trabajo son un entorno importante donde combatir la violencia. La violencia de género en el lugar de trabajo representa uno de los obstáculos más importantes y extendidos para lograr el empoderamiento, la autonomía y la independencia de la mujer – y para la realización de la igualdad de género”².

Además menciona también que tanto la violencia doméstica como la que se manifiesta en el lugar de trabajo incide negativamente en la economía, en los presupuestos por cuidados médicos, causas legales, pérdidas de salario y prestaciones por enfermedad.

VI. VENTAJAS DE LA APLICACIÓN

Las entidades, organismos, empresas e instituciones que apliquen el presente protocolo, con sus adaptaciones correspondientes, tendrán como beneficios la mayor eficiencia y eficacia en el desempeño de las trabajadoras en particular y en los grupos de trabajo en general, ya que al generar una mejora en las condiciones de trabajo, se aporta en su ámbito de desarrollo personal, laboral y/o profesional. Esto podrá observarse en el rendimiento, en las disminuciones del ausentismo, en la disminución de carpetas médicas, de entre otras.

Cabe acotar como antecedente en este punto lo expresado en el “Modelo de Protocolo para la prevención de la violencia laboral en organizaciones empresariales” propuesto por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, en el cual expresan: “Las situaciones de violencia laboral dirigidas a un trabajador o trabajadora o varios, genera en la organización efectos nocivos. Produce malestar en los y las trabajadoras, cae la productividad del grupo, se desaprovechan las capacidades, produce innecesarias pérdidas económicas y aumenta el desprestigio social de la organización si no es capaz de resolver la conflictividad.”

Ante estas (cualquiera de ellas, o de manera indistinta) se procederá a la aplicación del siguiente protocolo en su parte procedimental.

Téngase como posible marco de acción, pasible de ser adaptado por los diferentes órganos de aplicación, respetando y velando por la aplicación de los principios y derechos garantizados.

VII. PROCEDIMIENTO

1) Confidencialidad

El tratamiento de la presentación será estrictamente confidencial, lo que se comunicará a la persona que la realizó en la primera intervención de la autoridad de aplicación.

² Campaña “Alto a la violencia de género en el trabajo. Apoyen un convenio en la OIT” de la Confederación Sindical Internacional. Disponible en: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop_gender_based_violence_at_work_es_final-2.pdf

2) Autonomía del procedimiento

La aplicación del presente protocolo es autónoma e independiente de la existencia de otros procesos o procedimientos administrativos y/o judiciales.

3) Ámbito de aplicación:

Las situaciones comprendidas en el presente protocolo, en su amplia esfera de la violencia, podrán configurarse en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

- a. En cualquier espacio físico donde se desarrollen funciones y/o actividades de trabajo;
- b. Fuera del espacio físico del ámbito laboral o de sus dependencias o anexos, o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo.

4) Autoridad de aplicación

Será la autoridad de aplicación, el organismo o entidad que tome el protocolo como base ante un hecho de los mencionados precedentemente. Esta autoridad estará conformada por las personas que decidirán, en última instancia, las medidas a tomarse (en concordancia con la normativa vigente, los estatutos internos y las medidas que se establezcan en el presente) en relación con las personas que padezcan violencia y quienes la ejerzan en el ámbito interno, sin perjuicio de otras medidas o procedimientos.

A los fines de su conformación en los entes que así lo requieran, la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades-Género (Ley 5182) y el área Género y Empleo de la Secretaría de Estado de Trabajo de Río Negro, brindarán asesoramiento y trabajarán en la mejor estrategia para su eficaz implementación.

a. Red de Referentes de Género

Cada organismo, organización, empresa, tendrá una persona sensibilizada, capacitada y comprometida con la problemática. La autoridad realizará su designación formal a través de una resolución que será de conocimiento público. Dicha persona formará parte de la Red y ésta articulará en pos del pronto accionar ante una presentación.

b. Equipo Especializado de Intervención

El equipo que actuará en cada caso, estará conformado por personal especializado en el abordaje de la violencia por razones de género en el ámbito laboral y será reconocido con este nombre dentro de la organización.

Brindará atención, asesoramiento y en conjunto con la/el Referente dará contención a la víctima. Mantendrá comunicación permanente con éste/a último/a y con la autoridad de aplicación a quien le elevará las recomendaciones necesarias para la resolución del caso.

En virtud de los entes que ya cuenten con personal y requieran capacitación para realizar el a bordaje de los casos, la CTIO-Género articulará los mecanismos para su conformación y funcionamiento.

5) De la presentación para la activación del Protocolo

La presentación podrá ser realizada por la víctima o por terceras personas para activar el protocolo. En todos los casos, las presentaciones se ratificarán mediante acta escrita y firmada por parte de la persona que la realizó. Los datos que se solicitarán, serán los siguientes:

- Nombre y apellido; número de celular; puesto y área en la que se desempeña; situación laboral (beca, contrato, planta permanente); nombre y apellido del agresor y puesto/cargo laboral; breve descripción de la situación.

En todos los casos, se procurará respetar la intimidad de la persona, evitando interrogarla sobre circunstancias más allá de lo requerido para precisar los hechos y para adoptar medidas de efecto inmediato, siempre y cuando configuren las violaciones a los derechos tutelados.

Los datos obtenidos serán introducidos en un registro interno y elevado formalmente a un registro único confidencial que habilitará la CTIO-Género a los fines.

a. Recepción

La persona designada como Referente de Género (o quien designe por razones de ausencia) por la autoridad de aplicación, recibirá la presentación personalmente, por escrito, vía telefónica, correo electrónico o completando una planilla a través del sitio web o por cualquier otro medio que así se disponga.

Dicha presentación deberá adaptarse al principio de confidencialidad mencionado precedentemente.

b. Elevación

Una vez receptada la presentación por la persona Referente de Género quien analizará el caso particular teniendo en cuenta lo que aquí se describe como violencia de género en el ámbito laboral, procederá a la elevación de la misma a la Autoridad y al Equipo Especializado de la organización o de algún equipo afín dentro de otro organismo, o al que se designe u otorgue con el asesoramiento del área de Género y Empleo de la Secretaría de Estado de Trabajo.

Una vez recibido el informe de riesgo por la autoridad competente deberá exhortar al denunciado a cesar en la comisión de las conductas atribuidas.

c. Traslado

La Autoridad de aplicación deberá notificar fehacientemente a la persona a la que se le imputa la comisión de los hechos explicitados en las conductas alcanzadas por este protocolo, quien podrá realizar, en el plazo de 48 horas hábiles administrativas un descargo por escrito desde su notificación que en tal caso será elevado al Equipo de dichas actuaciones.

La comunicación entre el/la Referente de Género, el Equipo especializado y la Autoridad de aplicación, debe ser fluida y permanente mientras tenga lugar la intervención y hasta que el caso sea resuelto.

d. Informe de evaluación de riesgo:

El Equipo deberá evaluar el riesgo y la gravedad de la situación y emitir un informe previo contacto con la víctima.

Dicho informe será de conocimiento de las personas involucradas y del/la Referente de Género antes de ser elevado a la Autoridad de Aplicación que tomará las medidas preventivas, de resguardo a la víctima y disciplinares pertinentes.

El informe deberá contener recomendaciones para la adopción de medidas urgentes, tendientes a procurar el cese de la situación de violencia.

6) PROCESO DE PROTECCIÓN DE LA VÍCTIMA

La víctima podrá ser escuchada tantas veces como lo solicite, en ausencia de la persona denunciada.

Se recomiendan como medidas provisorias, que las personas involucradas no compartan el mismo espacio físico laboral, disponer que presten servicios en distintos horarios, como así también la prohibición de acercamiento del denunciado a la víctima. Siempre será la víctima la que opte por conservar el espacio, las tareas y el horario habitual de trabajo o solicitar una reubicación conservando las mismas condiciones laborales y remunerativas.

7) AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Siempre y cuando no lo considere improcedente el Equipo Especializado y con anuencia de la víctima, deberá realizarse una audiencia entre las partes con el fin de sortear las diferencias; generar un pedido de disculpas si fuese pertinente; conciliar para enmendar las dificultades y emitir propuestas de continuidad.

Podrán, a consideración del órgano interventor, tomar la audiencia de manera conjunta o tomarse dicha audiencia con las partes separadas, si así fuese lo conveniente.

En caso de llegar a un acuerdo, se podrá proceder a su homologación jurídica ya sea judicial o administrativa, para darle mayor seguridad a la víctima.

8) PROCESO DISCIPLINARIO

Se podrán adecuar las sanciones y/o medidas que cada organización determine competente para cada caso, acorde a sus estatutos y reglamentaciones internas.

