

Guía de información para delegadas y delegados para la prevención e intervención ante situaciones de Violencia de Género en el ámbito laboral



Secretaría de la
**Mujer y Protección
a la Niñez**

Sindicato Empleados de Comercio | Capital Federal



Carlos Pérez - Subsecretario General | **Armando Cavalieri** - Secretario General

COMISIÓN DIRECTIVA



Esta guía es resultado del trabajo realizado por el Sindicato Empleados de Comercio a través de la Secretaría de la Mujer y Protección a la Niñez como parte de la agenda de sensibilización y concientización para la erradicación de la violencia por motivos de género en el mundo del trabajo.

La misma busca otorgar herramientas a las delegadas y delegados del SEC sobre las temáticas de género y masculinidades, diversidad sexual y violencia y acoso en el ámbito laboral brindándoles el procedimiento para actuar ante estas situaciones, contando con el apoyo y la contención de la Secretaría

Nota: Esta guía de información se elaboró usando lenguaje inclusivo. El lenguaje inclusivo es una forma de hablar y escribir que incluye a todas las personas, independientemente de su sexo o género.

Primera edición: Marzo 2023

Guía de información para delegadas y delegados para la prevención e intervención ante situaciones de Violencia de Género en el ámbito laboral.

- I. **Funciones de la Secretaría de la Mujer y Protección de la Niñez del Sindicato Empleados de Comercio sobre Violencia por Razones de Género en el Ámbito Laboral**
- II. **Herramientas Conceptuales para el Abordaje de las Violencias por Razones de Género**
- III. **Violencia por motivos de género**
 - a. ¿Qué entendemos por "violencia por motivos de género"?
 - b. ¿En qué ámbitos ocurre la violencia por razones de género?
 - c. ¿Qué tipos de violencia existen?
 - d. ¿Cuáles son los derechos de una persona que sufre violencia por motivos de género?
 - e. ¿Cuándo hay revictimización?
- IV. **Violencia por motivos de género en el ámbito laboral - Convenio 190 y Resol 206 OIT**
 - a. ¿Se limita lo que se entiende por violencia y acoso a actos físicos?
 - b. ¿Quién está cubierto por el Convenio?
 - c. ¿Qué se entiende por mundo del trabajo?
 - d. ¿Quiénes son las personas afectadas por la violencia y el acoso?
 - e. ¿Qué se entiende por grupo vulnerable o en situación de vulnerabilidad?
 - f. ¿Cuáles son las responsabilidades específicas de los empleadores en base al Convenio?
 - g. ¿Por qué se incluye la violencia doméstica en un Convenio que trata sobre el mundo del trabajo?
- V. **El rol de la organización sindical en relación a la violencia por motivos de género en el ámbito laboral**
 - a. Finalidad de la actuación sindical
 - b. Rol de las delegadas y delegados sindicales
 - c. ¿Cómo identificar una situación de violencia por motivos de género en el ámbito laboral ?
 - d. Herramientas de Intervención - Recomendaciones generales para el abordaje de cualquier situación de violencia por motivos de género en el ámbito laboral
 - e. Estrategias de prevención
 1. Actividades de difusión
 2. Actividades educativas e informativas
- VI. **Confección de Protocolos**
 - a. ¿Qué es un Protocolo?
 - b. ¿Por qué un Protocolo?
 - c. ¿Cómo se construye un Protocolo?
 - d. Principios básicos en el armado del protocolo
- VII. **¿Dónde puedo denunciar casos de violencia de género?**
- VIII. **Fuentes**

I. Funciones de la Secretaría de la Mujer y Protección de la Niñez del Sindicato Empleados de Comercio sobre Violencia por Razones de Género en el Ámbito Laboral

La Secretaría de la Mujer y Protección de la Niñez del Sindicato Empleadas y Empleados de Comercio sobre Violencia por Razones de Género en el Ámbito Laboral, tiene asignadas las siguientes funciones:

- **Atención de consultas y/o asesoramiento** en denuncias sobre violencia por razones de género.
- **Establecer vínculos de cooperación y asistencia** con las empresas y otros organismos públicos y privados, nacionales e internacionales con el fin de investigar y evitar situaciones de violencia de género en el ámbito laboral.

- **Realizar y promover tareas preventivas** mediante la realización de actividades de sensibilización, difusión y capacitación sobre el tema hacia diferentes sectores que, en distintas formas, tengan intervención o sean alcanzados por esta temática.

- **Elaboración de Protocolos de Acción** para la Prevención, Asesoramiento y Erradicación de la Violencia por razones de Género.

- **Investigar y conocer** la visión de los trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas acerca de la violencia por razones de género en el ámbito laboral para permitir y facilitar el desarrollo de estrategias más ajustadas a la realidad.

II. Herramientas Conceptuales para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género

Las violencias por motivos de género integran una problemática social, cultural, política y subjetiva. Constituyen una práctica estructural que viola los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Estas dimensiones dan cuenta de la importancia de analizar cómo las diferencias sexuales y de género se traducen en desigualdad social. La misma se produce cuando sufren algún tipo de discriminación, agresión, hostigamiento o degradación por su identidad/expresión de género y/u orientación sexual. Es cualquier conducta (una acción, un insulto, una actitud, un silencio o una falta de colaboración) que produzca un daño a la persona.

En este sentido, para poder llevar a cabo medidas de prevención adecuadas e integrales tenemos que partir de nociones y herramientas

conceptuales que orienten las prácticas de las delegadas y delegados sindicales.

El término violencia de género hace referencia a cualquier acto de discriminación, hostigamiento, agresión o degradación por su identidad de género, expresión de género u orientación sexual, con el que se busque dañar a una persona.

Las raíces de la violencia de género se encuentran en la construcción de roles y comportamientos asignados social y culturalmente a las personas según el género al que pertenezcan.

El patriarcado es una forma de organización social, política, económica y cultural, basada en un modo de dominación. Es un sistema

político que institucionaliza la subordinación e invisibilización de las mujeres y todo aquello considerado "femenino", con respecto a los varones y lo "masculino", creando así una situación de desigualdad estructural basada en una fundamentación biologicista. Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura era ejercida por el padre y proyecta a todo el orden social.

La violencia es, en muchos casos, una consecuencia de la creencia según la cual los hombres tienen "derecho a ciertos privilegios". Las costumbres sociales, tales como, alentar la conducta agresiva y reprimir la expresión de las emociones (por considerarse una cualidad "femenina"), resolver los conflictos con la fuerza física, asumir riesgos a cualquier costo, terminan "autorizando" el uso de la violencia y convalidando a los varones en una posición dominante en relación a las mujeres.

La violencia contra las mujeres y otras identidades no binarias no es un asunto privado, es una violación de los derechos humanos y por lo tanto es una cuestión de Estado.

"Es un sistema que está presente en todos los ámbitos de todas las sociedades: es jerárquico, discriminatorio y es la causa de las desigualdades. No obstante, el éxito y permanencia de este sistema patriarcal reside en que es visto como "natural" (Vacca L, 2012)."

Las formaciones sociales cimentadas bajo el patriarcado se estructuran sobre una organización de tareas, funciones y roles sociales basados en la condición reproductiva. Esta distribución, llamada **división sexual del trabajo**, determina a las mujeres como reproductoras y cuidadoras y a los varones como proveedores, constituyendo el principio de organización jerárquica y binaria de la familia extendido a toda la sociedad.

Por lo tanto, la opresión que sufren las mujeres es consecuencia de este tipo de organización que se refleja en la discriminación cotidiana, la sobrecarga laboral, las tareas domésticas y tareas de cuidados, la ausencia de poder para la toma de decisiones autónomas, entre otras.

Mujeres, varones y personas trans/no binarias, finalmente, son víctimas de estos valores impuestos que condicionan las relaciones personales, laborales, sociales y políticas.

Por su parte, el género está constituido por los atributos sociales y las oportunidades asociadas con ser hombre y ser mujer. Estos son socialmente construidos y se aprenden a través de los procesos de socialización. Son, a su vez, contextuales y cambian con el tiempo.

El género determina lo que se espera, permite y valora en las distintas personas en un contexto dado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control sobre los recursos, así como en las oportunidades para la toma de decisiones. El género es parte del contexto socio-cultural ampliamente considerado (García Muñoz, 2015).

La importancia de contemplar al género como categoría central de nuestras intervenciones como delegadas y delegados ante situaciones de violencia radica en comprender que las relaciones pueden transformarse en la medida que responden a construcciones socio-culturales.

Por otro lado, cuando hablamos de perspectiva de géneros se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas.

La perspectiva de géneros cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de no naturalizar ni

reproducirlos sino, por el contrario, poder revisarlos, cuestionarlos y tender a revertirlos.

III. Violencia por motivos de género

a) ¿Qué entendemos por “violencia por motivos de género”?

Como mencionamos anteriormente, la violencia por motivos de género **es una práctica estructural que viola los derechos humanos y las libertades fundamentales**. Se produce cuando una persona sufre algún tipo de discriminación, agresión, hostigamiento o degradación por su identidad de género, expresión de género u orientación sexual. Es cualquier conducta (una acción, un insulto, una actitud, un silencio o una falta de colaboración) que produzca un daño a la persona por el solo hecho de su identidad de género.

b) ¿En qué ámbitos ocurre la violencia por razones de género?

La violencia puede ocurrir en cualquier espacio público o privado; y en este sentido es posible identificar diferentes tipos:

- **Violencia doméstica** es la ejercida por cualquier integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde se desarrolle. La violencia doméstica afecta a todas las personas que integran la familia.

- **Violencia institucional** es la ejercida por funcionarios o funcionarias, profesionales, personas que integran fuerzas de seguridad y personal perteneciente a cualquier órgano, ente o institución pública, que obstaculicen o impidan el acceso a políticas públicas y/o a ejercer sus derechos.

- **Violencia laboral** es la discriminación en los ámbitos de trabajo públicos o privados,

que pone obstáculos a su acceso, ascenso o permanencia en el empleo.

Son consecuencia de la violencia laboral:

- El miedo y el desconocimiento, condiciones necesarias que operan como sustento de la efectividad de la violencia laboral.

- La falta o ruptura de los lazos de solidaridad y la extrema competencia sin reglas claras en las organizaciones laborales son factores contextuales que favorecen o facilitan el ejercicio abusivo de poder.

- La ausencia de mecanismos o procedimientos para la denuncia, la falta de medidas de protección al denunciante y muchas veces la impunidad dificultan e incluso desalientan o anulan cualquier posibilidad de desarticulación de la violencia laboral.

- **Violencia en el espacio público** (“acoso callejero”) es la violencia ejercida en lugares públicos o de acceso público, como los medios de transporte o centros comerciales.

- **Violencia pública-política** es la que impide o limita el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos por medio de intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso o amenazas.

c) ¿Qué tipos de violencia existen?

La violencia se puede ejercer de distintas maneras. La ley las protege en todos los casos.

- **Violencia física** son las agresiones contra

los cuerpos. Incluye agresiones, como empujar, agarrar, abofetear, morder, arañar, golpear, patear o lanzar un objeto.

- **Violencia psicológica** son las agresiones que producen un daño emocional, bajan la autoestima y afectan la salud psicológica. Algunos ejemplos son el acoso, la intimidación (bullying) o conductas como gritar, humillar, amenazar, excluir, insultar, utilizar lenguaje ofensivo o cualquier forma de abuso verbal.

- **Violencia sexual** sucede cuando a las personas no las dejan elegir si quieren o no tener relaciones sexuales, o la manera en la que quieren tener un contacto sexual, como la violación, exposición indecente, acoso, comunicaciones obscenas o el contacto físico no deseado.

- **Violencia económica** se produce cuando la dependencia económica que tiene un individuo por parte de otro deriva en que el dominante ejerce un abuso de su posición, sometiendo a la otra persona a cambio de su ingreso para subsistir.

- **Violencia simbólica** se genera cuando se transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales a través de estereotipos, mensajes, valores, íconos o signos, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

- **Violencia política** es cualquier conducta, por acción u omisión, que se dirige en forma individual o grupal con la intención de menoscabar, anular, impedir, restringir u obstaculizar el ejercicio político de los derechos, vulnerando la libertad en la vida política.

- **Femicidio, transfemicidio y travesticidio** es la forma más extrema de violencia contra las mujeres y personas trans. Para la Ley argentina, son crímenes de odio cometidos hacia cuerpos feminizados por motivos de género.

De todas formas, las conductas que se señalan previamente son solo algunos ejemplos.

La violencia por motivos de géneros se puede encontrar en múltiples ocasiones.

Entendemos que este marco conceptual es un elemento central para que las delegadas y delegados que realizan el proceso de acompañamiento y escucha a la persona en situación de violencia de género puedan establecer una estrategia de abordaje integral y con perspectiva de género.

d) ¿Cuáles son los derechos de una persona que sufre violencia por motivos de género?

Si un compañero o compañera sufre violencia por motivos de género en el ámbito laboral, tiene derecho a:

- Ser escuchada o escuchado por sus delegados o delegadas sindicales bajo el principio de la confidencialidad y que su opinión sea tenida en cuenta libre de prejuicios y revictimización
- Recibir protección judicial urgente, preventiva y gratuita
- Cambiar el lugar y horario de trabajo, sólo si es su petición
- Recibir respuesta oportuna y efectiva por parte del Estado y organismos competentes
- Recibir atención en centros de salud y asistencia social
- Hacer la denuncia en cualquier comisaría o unidad judicial
- Expresar su identidad de género autopercibida y adoptada, y ser tratada y nombrada de esa forma

e) ¿Cuándo hay revictimización?

La revictimización es el proceso mediante el cual se produce **un sufrimiento añadido** por parte de personas, instituciones y profesionales encargados/as de brindar ayuda y protección a la víctima durante el proceso de investigación del caso.

Por ejemplo, hay revictimización cuando las

instituciones o profesionales encargados/as:

- Te tratan como si fueras la responsable de lo que te pasó
- Te obligan a contar una y otra vez el episodio de violencia que padeciste

- No cumplen con los principios básicos de la confidencialidad
- Te obligan a cambiar lugar y horario de trabajo, en contra de tu voluntad

IV. Violencia por motivos de género en el ámbito laboral Convenio 190 y Recomendación 206 OIT

El C190 es el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, adoptado el 21 de junio de 2019 por la Conferencia Internacional del Trabajo y ratificado en Argentina mediante la Ley 27580, sancionada por el Congreso Nacional el 15 de diciembre de 2020. Establece el derecho de toda persona a formar parte de un ámbito laboral libre de violencia y acoso, incluidos los casos en los que se da por razón de género.

Es un avance importante al tratarse de la primera normativa internacional en incluir las situaciones de violencia de género en el trabajo.

El Convenio 190 está complementado por la Recomendación 206 (R206), que aporta una orientación más detallada sobre cómo debe implementarse el Convenio a nivel nacional.

a. ¿Se limita lo que se entiende por violencia y acoso a actos físicos?

No. El Convenio define violencia y acoso como "un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género".

Incluye por tanto agresiones físicas y verbales, hostigamiento, acoso sexual, amenazas

e intimidación, menosprecio y humillaciones, acecho, así como cualquier práctica laboral abusiva que ocasione daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos.

b. ¿Quién está cubierto por el Convenio?

El Convenio protege a cualquier persona en el mundo del trabajo, incluyendo:

- Asalariados y asalariadas según se definen en la legislación y la práctica nacionales;
- Personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual (incluyendo, por ejemplo, trabajadores/as de agencias de trabajo temporal, autónomos o contratados a través de plataformas);
- Personas en formación, incluyendo pasantes y aprendices;
- Trabajadores/as que hayan sido despedidos/as;
- Voluntarios y voluntarias;
- Personas en busca de empleo y postulantes a un empleo;
- Individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

El Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

c. ¿Qué se entiende por mundo del trabajo?

El mundo del trabajo es un concepto mucho más amplio que el lugar de trabajo físico. Puede tratarse de un espacio público, como suele ser el caso para los trabajadores y trabajadoras de la economía informal. También pueden ser espacios privados, como es el caso para los trabajadores y trabajadoras del hogar y de cuidados, a domicilio o que recurren al teletrabajo.

La violencia y el acoso “en el mundo del trabajo” puede tener lugar durante eventos o actividades relacionadas con el trabajo, incluyendo reuniones fuera de la empresa y cursos de formación, viajes y eventos sociales como fiestas de oficina o excursiones.

También puede producirse:

- En los lugares donde se paga al trabajador o trabajadora, donde toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación
- En el alojamiento proporcionado por el empleador
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

d. ¿Quiénes son las personas afectadas por la violencia y el acoso?

Cualquier persona puede verse afectada por la violencia de género y el acoso en el mundo del trabajo. No obstante, algunas podrían correr un riesgo mayor de sufrir violencia y acoso.

El Convenio reconoce que las trabajadoras y otros trabajadores que experimentan discriminación y desigualdad y que pertenecen a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad, se ven afectados de manera desproporcionada

por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

e. ¿Qué se entiende por grupo vulnerable o en situación de vulnerabilidad?

Se trata de un concepto cambiante, pero en base a las leyes internacionales existentes, incluiría a los pueblos indígenas, personas con discapacidad, lesbianas, gays y personas transgénero, personas discriminadas en razón de su raza, color, linaje, origen nacional o étnico y trabajadores/as migrantes.

f. ¿Cuáles son las responsabilidades específicas de los empleadores en base al Convenio?

El Convenio requiere que los Gobiernos adopten una legislación exigiendo a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y trabajadoras y sus representantes sindicales, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;

tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes sindicales, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos; y proporcionar a los trabajadores y trabajadoras y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y

protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y trabajadoras y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política en el lugar de trabajo.

g. ¿Por qué se incluye la violencia doméstica en un Convenio que trata sobre el mundo del trabajo?

Esta fue una de las demandas clave de los sindicatos. El Convenio reconoce que la violencia doméstica puede repercutir en el mundo del trabajo. Puede afectar el empleo, la productividad, la salud y seguridad, y el mundo del trabajo puede convertirse en un punto clave de intervención para mitigar o reducir el impacto de la violencia doméstica.

Las víctimas de violencia doméstica pueden llegar a perder su empleo o ver reducidos sus ingresos como resultado de frecuente absentismo, pérdida de concentración y falta de motivación. Por lo tanto, el Convenio requiere que las empresas adopten las medidas apropiadas para reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;

Empleadores y sindicatos pueden ayudar a los/as trabajadores/as que sufran violencia doméstica asesorando y procurando en favor de las víctimas, a través de:

- **Modalidades de trabajo flexibles;**
- **Protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido;**
- **Colaboración en la adopción de medidas inmediatas de protección de la persona afectada**

V. El rol de la organización sindical en relación a la violencia por motivos de género en el ámbito laboral

a. Finalidad de la organización sindical

El sindicalismo ha tenido como fin, desde su formación, a la organización en defensa de los intereses laborales, económicos y sociales de los trabajadores y trabajadoras, con miras a un mejoramiento que abarque su condición de trabajo y de vida.

Con respecto a la problemática de la violencia por motivos de género, las organizaciones sindicales son, entre otros actores sociales, precursoras en:

- La visibilización/desnaturalización del problema.
- La denuncia de casos particulares.
- La promoción de normativas y procedimientos.
- La divulgación.

b. Rol de las delegadas y delegados sindicales

La delegada y el delegado son quienes deben asumir el peso de la relación directa entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras que lo/a eligieron para su representación, por ello debe auto-reconocer su papel principal en la tarea de integrarse a su sindicato y capacitarse en perspectiva de género para prevenir, intervenir y finalmente contribuir a la erradicación de la violencia por razones de género en el ámbito laboral.

El delegado y delegada debe tener presente la importancia de su función, pues ha de elaborar e implementar una estrategia sostenida es el desafío más relevante para afrontar ya que, considerando las caracte-

rísticas y la complejidad del problema que nos ocupa, no puede ni debe ser abordado con acciones circunstanciales.

Entendemos, por el contrario, que se necesita desplegar un conjunto de cursos de acción específicos y abarcativos de todos los aspectos del problema, con la debida asignación de recursos y un instrumento organizacional que se dedique específicamente al tema.

En las empresas, el poder circula y no es únicamente quien ocupa un puesto jerárquico quien puede hacer uso abusivo del poder para someter o excluir a otro. Por lo tanto, **cada empresa deberá coordinar con los delegados y delegadas sindicales para llevar adelante la temática, apuntando a diseñar herramientas que permitan prevenir, intervenir y erradicar esta problemática.**

Antes de ello, hacemos hincapié en que una adecuada estrategia requiere de una planificación. Por eso, **el rol de la delegada y del delegado es también mirar e intervenir en un segundo plano, más amplio, histórico, socio-político-cultural.** Esto supone, por ejemplo, fijar prioridades, objetivos y metas así como un plazo de tiempo y recursos necesarios.

Ante una situación de violencia por motivos de género en el lugar de trabajo, la delegada o delegado sindical debe:

- Escuchar a la compañera o compañero para precisar cuál es y cómo se presenta la situación y si efectivamente se trata de violencia por motivos de género.
- Si la situación se identifica como tal, orientarlo para que tome contacto con la Secretaría de la Mujer y Protección de la Niñez del Sindicato Empleados de Comercio.
- Aplicar el Protocolo de Acción para la Prevención e Intervención en caso de que la herramienta esté a disposición.
- Asistir y asesorar en las comunicaciones y denuncias.

- Establecer los contactos necesarios para que reciba la atención médico-psicológica que necesite.

- Orientarla/o respecto a cómo enfrentar la situación y alternativas que puede seguir para garantizar que se respeten sus derechos y su dignidad.

Una estrategia integral y abarcativa contra la violencia laboral por motivos de género comprende, entre otras, las siguientes líneas de trabajo:

- Actividades de difusión.
- Actividades de educación e información.
- Acciones de acompañamiento y representación.
- Confección y aplicación de Protocolos de Acción para la Prevención e Intervención de la Violencia y el Acoso por Razones de Género
- Acompañamiento de la organización sindical.

c.¿Cómo identificar una situación de violencia por motivos de género en el ámbito laboral ?

Es posible que se presente un caso de violencia por razones de género ante la delegada o delegado sindical por distintas vías:

- Porque la persona recurre a la delegada o delegado en busca de asesoramiento.
- Porque una tercera persona recurre a la delegada o delegado.

Es habitual que la mayoría de las veces no sepa que la situación que atraviesa es violencia por motivos de género y ese, precisamente, es uno de los principales aportes que se puede brindar desde el sindicato. Identificar y precisar si una situación es violencia de género es similar a realizar un diagnóstico y, a partir de ahí, poder adoptar las medidas más adecuadas para su resolución.

d. Herramientas de Intervención - Recomendaciones generales para el abordaje de cualquier situación de violencia por motivos de género en el ámbito laboral

Las y los delegados y/o los equipos interdisciplinarios que intervienen en las situaciones de violencia por motivos de género deben brindar la contención necesaria a las víctimas incorporando el enfoque de perspectiva de género para la comprensión integral de la problemática.

Es necesaria una actitud receptiva, sin críticas ni prejuicios, por parte de los equipos que favorezcan la comunicación y un clima de confianza en el cual la persona se sienta a resguardo.

La escucha activa y empática es fundamental al momento de la intervención. Se entiende por escucha activa brindar atención, disponibilidad e interés por aquello que relata, sin prejuzgar y por escucha empática, intentar ponerse en su lugar, es decir, pensar con la persona estrategias posibles, de acuerdo a su situación, y no a lo esperado por el/la operador/a.

Es imprescindible resguardar estrictamente la información y asegurar la confidencialidad. En este sentido, debe facilitarse un ambiente privado para realizar las entrevistas que garantice la intimidad y asegure la confidencialidad durante todo el acompañamiento. **La filtración de la misma produce situaciones revictimizantes y en la mayoría de los casos agrava las consecuencias de la violencia.**

El equipo interviniente debe proveer de información sobre procedimientos (civiles, laborales, penales) y recursos legales, sociales y de salud y realizar un análisis cuidadoso de cómo proceder, acompañando con contención al/la trabajador/a en la situación descripta.

Se recomienda contar con un procedimiento interno-, Protocolo - conforme a los marcos legales vigentes que defina cómo abordar la situación, cuáles son las sanciones aplicables y qué medidas cautelares tomar para evitar o reducir los daños ocasionados por la violencia.

Siempre tener en cuenta que se puede comunicar con el Canal de Orientación del Sindicato Empleados de Comercio y con la Secretaría de la Mujer y Protección a la Niñez del Sindicato Empleados de Comercio.

e. Estrategias de prevención

1. Actividades de difusión

Es importante actuar para que los trabajadores y trabajadoras tomen conciencia y dispongan de herramientas y criterios para desnaturalizar la violencia por motivos de género en el trabajo a través, por ejemplo, de:

- Instalación de afiches en las carteleras de los ámbitos laborales.
- Elaboración y distribución de folletos explicativos destinados a los trabajadores y trabajadoras.
- Organización de charlas.
- Organización de una campaña específica a través de diferentes piezas gráficas.

2. Actividades educativas e informativas

Se propone la incorporación del tema de violencia por razones de género en el ámbito laboral en diversas actividades de formación o informativas que desarrolla la empresa destinadas a los trabajadores y trabajadoras. Entendemos que este tipo de actividades ayuda a:

- La desnaturalización de prácticas abusivas.
- El fortalecimiento de los lazos de solidaridad y compromiso.
- El reconocimiento y la producción de estrategias de acción.
- La (re)construcción y la valorización de un poder individual y colectivo que se genera en base al saber.

VI. Confección de protocolos

a. ¿Qué es un Protocolo?

Un protocolo es una herramienta que estandariza procedimientos de actuación frente a una situación específica en un ámbito determinado.

El objetivo del Protocolo para la Acción y Prevención de Violencia por Motivos de Género en el ámbito laboral es regular las acciones de prevención e intervención que deben llevarse a cabo ante situaciones de violencia de género en el ámbito laboral, sean estas sistemáticas, recurrentes, aisladas u ocasionales, a fin de modificar conductas para que estas situaciones cesen.

El Protocolo regula un procedimiento que identifica, investiga y sanciona -si corresponde- aquellas conductas por razones de género que tienen lugar en el transcurso de sus propias actividades. En el caso de la violencia doméstica, se trata de un procedimiento que busca orientar y contener a aquellas víctimas que están atravesando una situación de violencia doméstica, teniendo en consideración las particularidades asociadas a dicha situación.

b. ¿Por qué un Protocolo?

Para responder al marco legal vigente y así garantizar los derechos básicos de seguridad, acceso a la justicia y no revictimización de las personas en situación de violencia. En este sentido, debe entenderse el Protocolo como una herramienta de orientación y no una norma inflexible incapaz de adaptarse al entorno y a los desarrollos legales y teóricos. Por este motivo, su elaboración debe constituirse como un proceso en sí mismo, capaz de permitir potenciales correcciones y, al mismo tiempo, identificar actores y acciones clave.

Es fundamental que haya una clara definición de roles y de responsabilidades para

todas las partes involucradas, a fin de que el funcionamiento del protocolo sea el esperado. Es imprescindible que el protocolo sea el resultado de la firme decisión de promover acciones de igualdad de género hacia el interior de la empresa.

Un protocolo debe ser una herramienta de soporte para la construcción de espacios seguros y libres de violencia por razones de género. Por este motivo, resulta necesario contar con una hoja de ruta orientativa, para garantizar la protección de aquellas personas en situación de violencia y, al mismo tiempo, evitar poner en riesgo dicha garantía por simple desconocimiento.

c. ¿Cómo se construye un Protocolo?

Un Protocolo es el resultado de un proceso de sensibilización y capacitación. Muchas veces, se origina por demanda de las delegadas y delegados sindicales o, en el más lamentable de los casos, por el surgimiento de una situación específica manejada sin las precauciones adecuadas.

Cabe destacar que es necesario conservar un carácter flexible, adaptado a la realidad de la empresa, dentro del marco legal vigente. Por otra parte, el diseño del protocolo en cuestión amerita la sensibilización y la capacitación - previas- en torno a la problemática de la violencia por razones de género para quienes se dediquen a confeccionar dicho protocolo.

d. Principios básicos en el armado del protocolo

1. Espacio seguro y libre de violencia por razones de género:
2. Evitar la revictimización:
3. Personal especializado capacitado en perspectiva de género:
4. Respeto por los marcos legales nacionales

e internacionales, ninguna medida del protocolo puede quebrantar las garantías y los derechos vigentes. Los protocolos pueden "ampliar" estos derechos, pero de ninguna manera menoscabar las garantías mínimas allí establecidas.

5. Consentimiento informado.
6. Principio de confidencialidad.

En la Secretaría de la Mujer y Protección de la Niñez del Sindicato Empleados de Comercio hay un equipo que puede brindar orientación al delegado o delegada para la confección de Protocolos de Acción para la prevención e Intervención de Violencia por Motivos de Género en el Ámbito Laboral.

VII. ¿Dónde puedo denunciar casos de violencia de género?

• Unidad de Orientación y Denuncia

Av. De Mayo 654, CABA, de Lunes a Viernes de 8 a 15 hs.

• Centro de Justicia de la Mujer

Av. Don Pedro de Mendoza 2689, CABA, de Lunes a Viernes de 9 a 18 hs.

• Ministerio Público Fiscal

Telefónicamente al 0800-333-47225, las 24 hs los 365 días del año.

• Oficina de Violencia Doméstica

Lavalle 1250, CABA, guardia las 24hs los 365 días del año.

• Comisaría de la Mujer

Av. de los Inmigrantes 2250, CABA, las 24 hs del día los 365 días del año.

Telefónicamente: 144 o 911 en caso de riesgo de vida.

Además, desde el Sindicato Empleados de Comercio de Capital Federal, podemos asesorarte con nuestros abogados por medio de nuestro **WhatsApp al 1136826116 opción "Asesoramiento por acoso y violencia laboral"**, y/o a través de la:

• Secretaría de la Mujer

Moreno 625, 10mo piso / mujer@sec.org.ar

• Secretaría de Asuntos Gremiales

Moreno 625, 2do piso / gremiales@sec.org.ar
El horario de atención en todos los casos es de lunes a viernes de 10 a 18 horas, sin turno previo.

VIII. Fuentes

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (2016). Manual sobre Violencia Laboral para Organizaciones Sindicales.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2018). Guía para la Prevención e Intervención de Situaciones de Violencia Contra las Mujeres en las Organizaciones.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación (2022). Guía de Información sobre Violencia de Género: Conocé y ejercé tus derechos.
- Centro de Acceso a la Justicia (2014). Manual sobre Violencia Laboral para Organizaciones Sindicales.
- Dirección General de Políticas de Género, Procuraduría de Investigaciones Administrativas (2020). Herramientas para el abordaje de la violencia de género desde los espacios institucionales.
- Confederación Internacional Sindical (2020). Mini guía C190 y R206.



Secretaría de la
**Mujer y Protección
a la Niñez**

 @Secmujercomercio_caba

 MyN_Sec

Si sufrís Violencia o Acoso
por motivos de género
en el ámbito laboral.

¡NO ESTÁS SOLA!
¡Comunicate con nosotros!



NO AL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Nuestros otros canales

 0800.345.1120  info@sec.org.ar   /SECCABA  /SECOMUNICA