



Protocolo Preliminar
**“VIOLENCIA EN EL
ÁMBITO LABORAL”**

Dirección de Género
y Diversidad



**MENDOZA
GOBIERNO**



Protocolo
Preliminar
**"VIOLENCIA
EN EL
ÁMBITO
LABORAL"**

PROTOCOLO PRELIMINAR “VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL”

GOBIERNO DE MENDOZA

AUTORIDADES GUBERNAMENTALES:

Gobernador: Lic. Alfredo Cornejo

Ministra de Salud, Desarrollo Social y Deportes: Cdra. Elisabeth Crescitelli

Subsecretario de Desarrollo Social: Alejandro Veron

Directora de Género y Diversidad: Lic. Silvina Anfuso

EDITA:

DIRECCIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Avenida España 16, Ciudad, Mendoza. Teléfonos 0261 4241862 / 4242281

www.generoydiversidad.mendoza.gov.ar

FacebookK: /mujer/genero/diversidad/2016

Twitter: @generoydiversid

Impreso en Mendoza, Argentina, en diciembre de 2019.

ÍNDICE

VIOLENCIA LABORAL	7
FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL	11
RECOMENDACIONES DE ACTUACIÓN PARA CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	15
FUENTES	21



VIOLENCIA LABORAL

Los espacios laborales son aquellos lugares donde nos desarrollamos productivamente. Para cualquier persona el trabajo forma parte de su proyecto de vida y más aún, de su propia identidad, en tanto varones y mujeres nos construimos y deconstruimos, también a partir de lo que hacemos.

Es así y en concordancia con la problemática actual de violencia en general y, en particular, la generada en el ámbito de las relaciones laborales, lo que constituye una violación a los derechos humanos y atenta contra la dignidad de las y los trabajadores, se considera necesaria la adopción de medidas conducentes a informar a las y los trabajadores sobre los alcances de la legislación y además sobre el tratamiento efectivo de dicho flagelo.

Es por ello que, tal como establece el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, se deben garantizar condiciones dignas y equitativas de labor y velar por la protección a la salud de las trabajadoras y trabajadores. Para ello es necesario adoptar las medidas de prevención que garanticen la salud psicofísica de los que componen la organización laboral, tal como lo establece también el art 75 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La violencia laboral afecta la salud de las trabajadoras y trabajadores, repercutiendo en el clima laboral, lo que impacta di-

rectamente en la productividad de cualquier organización e institución. Ante esta realidad es necesario considerar un protocolo de intervención que especifique acciones preventivas (de difusión y capacitación), brinde asesoramiento a las personas que sufren violencia laboral y prevea medidas para el cese de dichas conductas. Pero además, la violencia laboral no sólo afecta al trabajador o trabajadora individualmente sino que también afecta a la institución u organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral, genera un mal precedente para la organización, baja la productividad, se generan costos innecesarios ya sea por altos índices de enfermedades de los y las trabajadoras, como así también la judicialización de situaciones que podrían prevenirse.

Dicho de otra manera, cuando se producen casos de violencia laboral se bloquea el desarrollo de una organización saludable. Una organización es saludable en la medida en que se realicen esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los y las empleadas, mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas, del ambiente social y de la organización. Por otro lado, los conflictos laborales cotidianos, el estrés laboral, las exigencias desmedidas y el síndrome de agotamiento profesional, en el caso que existan y que en muchas ocasiones se dan simultáneamente con la violencia, agravan un estado que puede derivar en enfermedades crónicas.

Es oportuno recordar también, la cadena de responsabilidades

que las situaciones de violencia general disparan contra la institución u organización. Generalmente es al empleador/a a quienes se los responsabiliza de manera directa, si ejercen, instancian y/o consienten comportamientos abusivos implicados en casos de violencia laboral, al quedar en evidencia el incumplimiento del principio de buena fe y de prudencia que le exige su carácter de tal. Pero es importante que las organizaciones entiendan que la responsabilidad no se agota en los acosadores o acosadoras –aun cuando éstos sean de los mandos medios y/o altos-, ya que el empleador/a podrán ser solidariamente responsables por los daños que puedan sufrir los y las trabajadoras como consecuencia de la violencia laboral. Se les atribuirá responsabilidad por esos hechos salvo que éstos hubiesen adoptado de política de tolerancia cero con la violencia laboral y tomado medidas proactivas orientadas a tornar operativa esa decisión ¹.

Entender la violencia laboral, implica tomar firme posición frente a todas las dificultades mencionadas, y establecer acciones tendientes a erradicarlas.

Por **“violencia laboral”** se entiende a toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir, tanto de niveles jerárquicos superiores, de personal del mismo rango o de rangos inferiores.



FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL

▶ **AGRESIÓN FÍSICA:** Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador/a.

▶ **ACOSO SEXUAL:** Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual que perjudican su cumplimiento o desempeño laboral.

▶ **ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO:** 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/a, aislarlo/a, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así degradarlo/a y eliminarlo/a progresivamente del lugar que ocupa. En esta búsqueda de dominar la voluntad de la víctima, se presupone una actitud hostil deliberada y premeditada por algún fin espurio.

La perspectiva de género debe ser indispensable para abordar situaciones de violencia laboral, ya que existen brechas entre los géneros / sexos que posibilitan las relaciones desiguales de poder, subvalorando el rol de las personas consideradas “femeninas” dentro de los espacios laborales. En el mundo del tra-

bajo los estereotipos de género posicionan en un lugar superior el rol considerado masculino, provocando una discriminación que deviene en violencia laboral sexista. Esta discriminación es tan sutil que llega a ser naturalizada por todas las personas que trabajan dentro de este espacio. Es necesario contar con una mirada crítica para poder analizar y desnaturalizar situaciones de discriminación sexista.

Aplicación de la **ley 26.485** para prevenir, sancionar y erradicar la violencia hacia las mujeres:

ARTÍCULO 4° ley 26.485 Definición. Se entiende por violencia contra las mujeres 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. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Aplicación de la **ley de identidad de género 26.743** permite que las personas trans (transgéneros) sean tratadas de acuerdo a su identidad autopercebida e inscritas en sus documentos perso-

nales con el nombre y el género vivenciado

ARTÍCULO 13. Aplicación. Toda norma, reglamentación o procedimiento deberá respetar el derecho humano a la identidad de género de las personas. Ninguna norma, reglamentación o procedimiento podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio del derecho a la identidad de género de las personas, debiendo interpretarse y aplicarse las normas siempre a favor del acceso al mismo.

Las recomendaciones de la CEDAW (Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, sigla en inglés) insta a los estados partes a:

“Fomentar mediante el uso de incentivos y modelos de responsabilidad empresarial y otros mecanismos, la participación del sector privado, en particular de las empresas y las sociedades transnacionales, en los esfuerzos por erradicar todas las formas de violencia por razón de género contra la mujer y en el aumento de su responsabilidad por este tipo de violencia dentro del alcance de su acción, lo que debería comprender protocolos y procedimientos que hagan frente a todas las formas de violencia por razón de género que puedan producirse en el lugar de trabajo o afecten a las trabajadoras, por ejemplo procedimientos internos de denuncia eficaces y accesibles, cuyo uso no debería excluir el recurso a las fuerzas del orden, y debería también abordar el derecho a prestaciones para las víctimas y supervivientes en el lugar de trabajo”



RECOMENDACIONES DE ACTUACIÓN PARA CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Este protocolo pretende brindar herramientas para identificar posibles situaciones de violencia producidas en los ámbitos de trabajo o instituciones, y poder actuar consecuentemente, teniendo en cuenta la **Ley 26.485 DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES**.

Para crear estos espacios, la cultura organizacional debe fomentar, por todos los medios, el respeto de los derechos humanos y, especialmente, las cuestiones de género, de diversidad y cualquier otra vulnerabilidad presente.

Si bien la violencia laboral afecta a trabajadores y trabajadoras, ante la violencia laboral contra las mujeres, siempre se debe considerar la doble subordinación (de género y laboral) en la que se encuentra la mujer.

Frente a situaciones de violencia laboral se recomienda además:

- ✓ Si suceden en público, en el ámbito de la organización se debe realizar una intervención inmediata; actuar de modo indiferente, constituye una acción por omisión que re-

fuerza el actuar del agresor.

✓ Frente a casos de acoso psicológico/sexual realizar un análisis cuidadoso de cómo proceder para evitar el contacto entre el agresor y la afectada, optando siempre por la solución que evite estigmatización y revictimización para la misma.

✓ Siempre tener en cuenta que se puede llamar a la Línea 144, de contención, orientación y asesoramiento. Funciona todos los días del año, las 24 horas. www.argentina.gob.ar/inam.

1. Detección de situaciones de violencia:

a) La observación por parte de lxs compañerxs sensibilizados en la temática de género. Si se advirtiera alguna conducta que genere desconfianza, tomar contacto con la situación para asegurarse de que no se esté produciendo ninguna acción no consensuada. Respetando siempre la confidencialidad y la no revictimización de la persona que ha sido agredida. Asimismo debe informarse sobre los límites de la confidencialidad, por ejemplo: en el caso de que se encuentre en riesgo la vida o la integridad personal o ante requerimientos específicos de autoridades judiciales.

b) La persona agredida comunica la situación a lxs responsables de ese espacio laboral.

2. La responsabilidad de actuación será asumida por las autoridades con la colaboración de trabajadorxs de la institución. Es recomendable que todas las personas que trabajan en el espacio tengan conocimiento del protocolo para cumplir los siguientes roles:

3. Roles de actuación: Estos roles deben ser asignados por la autoridad con su monitoreo y acompañamiento mientras sea posible.

a) Designar Responsable/es de contención de la víctima para ese momento: Teniendo en cuenta que la mayoría de las personas agredidas por violencia de género son mujeres u otras identidades disidentes, debe ser una mujer como primera opción quien cumpla este rol.

b) Designar Responsable de recuperar objetos de la víctima, contactar a sus amigos y/o familiares que ella refiera de su confianza si así lo desea.

c) La persona de mayor autoridad del lugar acompañará a la persona agresora a retirarse del espacio.

d) El resto de trabajadorxs estará a disposición en caso de emergencia para lo que se les requiera.

RECOMENDACIONES PARA LA ACTUACIÓN

Con la persona agredida: En todos los casos se debe actuar con actitud firme pero serena. Es importante no perder la calma. La comunicación debe ser asertiva. En tal sentido, nunca apelar a gritos ni insultos. Tener en mente que lo primordial es la asistencia y seguridad de la persona agredida, así como del resto de las personas en el ámbito laboral.

Se le ofrece a la persona agredida ir a un lugar tranquilo resguardándola de la vista de la persona agresora para que cuente lo que sucedió, garantizando, además, credibilidad a su relato.

Se le pregunta qué necesita y cómo quiere actuar, explicándole que desde la institución se acompañará su decisión.

Se le informa sobre instituciones cercanas y competentes al momento (recurso), sin forzarla a hacer la denuncia.

Es importante no obligarla a hablar si no quiere, ni imponer soluciones; menos aún culpabilizar a la víctima, ni alimentar la emocionalidad de la situación.

Priorizar su tranquilidad, voluntad y seguridad.

Con el agresor: Amablemente se invita a la persona agresora a retirarse del espacio.

Mediante la ley 8.932 se crea el Programa de Centro de Abordaje al agresor, espacios grupales con la intención de revertir patrones de crianza, desmontar mitos y desactivar modelos machistas. Dicho programa funciona en la calle 9 de Julio 3013 de Ciudad y depende de la Dirección de Género y Diversidad

Se presenta un informe de lo ocurrido al área de recursos humanos para abordar según normativa, próximas actuaciones.

Se deja constancia que este protocolo es una base cuya intención es poder ser adaptado a la realidad de cada institución.



FUENTES:

1. Modelo de "Protocolo para la prevención de la violencia laboral en organizaciones empresariales"



