

## **PROTOCOLO INTEGRAL DE ACCIONES**

# **PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO**

# FUNDAMENTACIÓN

---

Las acciones para prevenir, atender y sancionar las Violencias de Género vienen desarrollándose de manera efectiva en la mayoría de las legislaciones internacionales, nacionales y provinciales en los estados de derecho. En relación a ello y en concordancia con toda la normativa vigente se define el presente protocolo de actuación dentro de FAdeA S.A.

A nivel global, la OIT en el Convenio Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (Convenio 190) reconoce la violencia y el acoso laboral como acciones que *“...pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente...”* y agrega que reconoce *“... que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.(...)Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente...”*. De igual modo, plantea que *“...la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad”*.

## ABREVIATURAS

### OIT

Organización Internacional del Trabajo

### FAdeA S. A

Fábrica Argentina de Aviones “Brig. San Martín” Sociedad Anónima

A su vez, la OIT a través de este Convenio asevera que la violencia y el acoso por razón de género “...afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo...”.

Así, se insta a que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo contribuyan, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de todo tipo de violencia.

En concordancia con lo planteado por la OIT, el Diccionario de Estudio de Género y Feminismos (2007), define la violencia laboral como “toda acción que manifiesta abuso de poder, ejercida sobre el trabajador/a en el ámbito laboral por parte del empleador, personal jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente a él. Se considera violencia laboral en cuanto atenta contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, persecución, menosprecio, insultos, maltrato, discriminación negativa, acoso, desvalorización de la tarea realizada, imposición, acoso sexual, inequidad salarial, traslados compulsivos, entre otros” (Valenziano, 2007).

Por su parte, en el art. 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW) se hace referencia directa a “...eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos...”.

A nivel regional, en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Belém do Pará, de 1994, los Estados Parte afirman que “...la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida”. Asimismo en su artículo 1 define a la violencia contra la mujer como “...cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

Adicionalmente, en La Ley Nacional N°26.485, “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales” sancionada en el año 2009, se conceptualiza en

el artículo 4 a la 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*”, especificando que dentro de dicha definición quedan comprendidas las realizadas por el “Estado o por sus agentes.” No menos importante es que en la mencionada normativa “se considera violencia indirecta (...) toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”. En consonancia, se establecen diferentes tipos de violencia contra las mujeres, mencionando como tales, la violencia de tipo física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, y la violencia simbólica. Particularmente, en la esfera laboral, en el inciso c del artículo 6 se califica la violencia laboral como “...*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*”.

Finalmente, a nivel institucional FAdeA S.A. ya cuenta con un Código de Conducta de carácter Ético que sanciona todo tipo de violencia y discriminación en los ámbitos laborales.

Por lo precedente, es menester que FAdeA S.A. asuma la responsabilidad social de **promover las acciones necesarias para una vida libre de discriminación y violencia**, como se establece en distintos tratados internacionales suscriptos por nuestro país. Es importante tener en cuenta que la violencia laboral ejercida contra las mujeres, no se limita al abuso de poder en las relaciones jerárquicas propias del trabajo, sino que responde a la desigualdad de los géneros en la sociedad, es decir, a lógicas de jerarquía genérica. Por ello, el ámbito laboral no es ajeno a esta problemática, diversos datos revelan que los espacios de trabajo pueden ser un escenario sumamente hostil para las mujeres, donde se naturalizan conductas que constituyen distintos tipos de violencia de género.

Es en este marco que se presenta este **PROTOCOLO DE ACCIONES PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO** en el ámbito de FAdeA S.A., tendiente a la atención integral de las personas afectadas, la sistematización de información y estadísticas, como también a la sanción de conductas que no se adecúen a su texto.

# OBJETIVOS

## **GENERALES**

- Promover en FAdA S.A. un ambiente libre de violencias de género y discriminación de cualquier tipo por razones de género y/o identidad sexual.
- Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación e información para la promoción y defensa de derechos humanos y laborales.
- Garantizar un abordaje integral de la problemática de las violencias de género desde su prevención hasta la sanción, si correspondiere, de las situaciones denunciadas.

## **ESPECÍFICOS**

- Conformar un espacio con recursos humanos capacitados para implementar acciones de prevención, sensibilización, capacitación e información sobre la violencia de género, cuya finalidad sea promover cambios culturales que modifiquen los modos de relacionarse, basados en lógicas jerárquicas de género entre integrantes de la empresa.
- Procurar cambios de conductas relativos a la discriminación y la violencia basada en género, diversidad u orientación sexual.
- Generar ámbitos de confianza y seguridad para la exposición de las situaciones, poniendo a disposición de las personas damnificadas acompañamiento y asesoramiento.
- Garantizar un proceso administrativo-legal adecuado, que permita establecer responsabilidades y evitar revictimizaciones.
- Aplicar las sanciones correspondientes.
- Realizar un análisis sistemático de las situaciones que se presenten para adoptar medidas de prevención adecuadas y evaluar en el tiempo la eficacia de las acciones llevadas a cabo.

# LÍNEAS DE ACCIÓN

Se propone un **TRABAJO INTEGRAL** que incluye el fortalecimiento y desarrollo de las siguientes líneas de acción:

## ***ACCIONES DE PREVENCIÓN: SENSIBILIZACIÓN, CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN***

- Se desarrollarán actividades de visibilización, como así también de desnaturalización de conductas que forman parte de la violencia de género, a los fines de generar procesos de conocimiento, tendientes a lograr el fortalecimiento de una empresa libre de violencia y discriminación.

- Se impulsará la realización de charlas, talleres, seminarios y otras actividades, para los distintos sectores de la empresa que permitan la sensibilización y desmitificación de patrones y estereotipos que generan violencia de género.

- Se elaborará material informativo y educativo sobre la violencia de género que será difundido desde el proceso de Inducción de Ingreso a la fábrica, hasta la posterior ubicación de los empleados en sus respectivos puestos, instancia en la que podrán consultar el material a través de los canales de comunicación digital que cuente la empresa.

## **ACCIONES DE SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN**

Se elaborará un **registro de todas las intervenciones** donde participe la Comisión, donde consten los siguientes elementos:

- Datos personales de la persona que consulta o denuncia en el caso de que quiera identificarse;
- Descripción de los casos de discriminación y/o violencia de género;
- Evaluación de los mismos;
- Estrategias de intervención planteadas,
- Observaciones, sugerencias;
- Tramitación dada a los casos presentados.

Estos registros permitirán contar con diagnósticos sobre la magnitud y las características de las situaciones y su evolución en el tiempo, a los fines de mejorar las líneas de acción o elaborar nuevas estrategias.

## **ACCIONES DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE SITUACIONES O CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

El equipo responsable de la intervención estará conformado por **personas con experiencia y formación** relativa a los derechos humanos, con perspectiva de género y diversidad sexual.

### **PRINCIPIOS RECTORES DE LA ATENCIÓN A PERSONAS AFECTADAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO**

**RESPECTO:** La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin efectuar intromisión alguna en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar.

**CONFIDENCIALIDAD:** Durante todo el proceso se preservarán los datos de la/las persona/s denunciante/s salvo su voluntad expresa de darlos a conocer. Asimismo se deberá preservar la confidencialidad de los datos de la persona denunciada.

**CONTENCIÓN:** La persona afectada deberá tener a disposición acompañamiento por parte de la Empresa en todo procedimiento posterior a la denuncia realizada.

**NO REVICTIMIZACIÓN:** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la/s persona/s que denuncian y/o datos que permitan identificarla.

**DILIGENCIA Y CELERIDAD:** La investigación y resolución de la denuncia presentada deben ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas; de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.

**ARTICULACIÓN Y COORDINACIÓN:** De las acciones que para el cumplimiento del presente protocolo lleve adelante FAdeA S.A. con las distintas áreas involucradas en la temática dentro del ámbito Nacional, Provincial o Municipal.

**GENERACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS:** Para la detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia.

### SITUACIONES O CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Uso de palabras escritas u orales que resulten discriminatorias, hostiles, humillantes u ofensivas para el que las reciba.
- Agresiones físicas, acercamientos corporales u otras conductas físicas y/o sexuales, indeseadas u ofensivas para quien los recibe.
- Requerimientos sexuales que impliquen promesas implícitas o explícitas de trato preferencial respecto de la situación actual o futura de trabajo, de quien las recibe.

- Requerimientos sexuales que impliquen amenazas, implícitas o explícitas, de daño o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo de quien la recibe.
- Acoso sexual: todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento y/o asedio que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.
- Acoso psicológico: situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo buscando desestabilizar, aislar, destruir la reputación, deteriorar la autoestima y disminuir la capacidad laboral de la persona que lo recibe para poder degradarla y eliminarla progresivamente del lugar que ocupa.
- Omisión: abstención de hacer o decir algo por parte del personal, sea o no jerárquico, que implique no informar, ayudar o bien colocar en situación de desamparo a otra persona dentro del ámbito laboral ante una situación de violencia de género.

Las situaciones precedentemente expuestas no limitan otras que pudieran surgir y tendrán que ser analizadas. **Se incluirán todos los tipos de violencia reconocidos en el artículo 5° de la ley 26.485:** física, psicológica, sexual, económica, patrimonial y simbólica, tanto si es ejercida de forma directa como indirecta, conforme establece el artículo 4° de dicha norma.



## SITUACIONES O CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

La ley 26.485 define a la **violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico** como: “aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra (dentro o fuera del hogar), dañando la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial y la libertad de las mujeres, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho a su pleno desarrollo”. Dentro del concepto de grupo familiar se comprende tanto el originado en el parentesco (por consanguinidad o por afinidad), el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos, ya sea que se trate de relaciones vigentes o finalizadas, haya habido o no convivencia.

La Comisión de Diversidad y Género podrá receptar este tipo de situaciones a través de los canales digitales definidos en el presente protocolo, como así también, asesorar a las personas en situación de violencia para que concurran a los organismos oficiales destinados a brindar asistencia a las víctimas.

Los **CANALES OFICIALES** de comunicación son:

- Llamar al **911**.
- Llamar al **144**, anónima, gratuita y nacional, que brinda atención telefónica especializada a mujeres víctimas de violencia de género durante las 24 horas, los 365 días del año.



En la **PROVINCIA DE CÓRDOBA** existen los siguientes organismos públicos para la atención de casos de violencia:

- Polo de la Mujer: **0351-4288700**
- Centro de Acceso a la Justicia de La Nación: B° Cabildo: **0351-4937758** / B° Maldonado: **0351- 3113579**
- Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo de La Nación: **0800-666-4100** /

Página web: <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/>



## CONSULTAS

Las consultas serán realizadas ante la **COMISIÓN DE DIVERSIDAD Y GÉNERO** de FAdE S.A., por la persona interesada o por alguien con conocimiento directo de los hechos, en persona, telefónicamente, o por correo electrónico. Serán receptadas por personas capacitadas para ello.

En reemplazo de la Comisión de Diversidad y Género, podrán asistir en las consultas sobre el presente protocolo las siguientes áreas: Oficina de Ética, Asuntos Legales y/o Recursos Humanos.



### Email de la Comisión de Diversidad y Género:

*diversidad@fadeasa.com.ar*

**Teléfono directo:** 4668729 | **Teléfono interno:** 6829

**Email de Ética:** *transparencia@fadeasa.com.ar*

**Teléfono:** 6829

## DENUNCIAS

Las denuncias a nivel interno se podrán realizar de forma presencial o bien a través de los medios digitales que dispone la empresa.



### Email de la Comisión de Diversidad y Género:

*diversidad@fadeasa.com.ar*

**Teléfono directo:** 4668729 | **Teléfono interno:** 6829

**Email de Ética:** *transparencia@fadeasa.com.ar*

**Teléfono:** 6829



Fábrica Argentina de Aviones "Brig. San Martín" S.A.