
Protocolo de Actuación
para la prevención, orientación,
abordaje y erradicación
de la violencia de género.



[Su Empresa]

NORMA INTERNA

Actuación para la prevención,
orientación, abordaje y erradicación
de la violencia de género en el
ámbito laboral de [Su Empresa]

Versión 00

[Su Empresa]	Nivel de documento:		Página
	Actuación para la prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral de [Su Empresa]		3/10
Código		Versión	00

ÍNDICE

1. OBJETO.....	4
2. MARCO NORMATIVO	4
3. SUJETOS ALCANZADOS	4
4. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	4
5. PRINCIPIOS RECTORES.	4
6. ACCIONES DE PREVENCIÓN. DIFUSIÓN.	5
7. RECEPCIÓN DE CONSULTAS Y/O DENUNCIAS EN LA LÍNEA ÉTICA.....	6
8. PERSONAL DE ORIENTACIÓN	7
9. RESOLUCIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA.SANCIONES.	8
10. GLOSARIO	8

[Su Empresa]	Nivel de documento:		Página
	Actuación para la prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral de [Su Empresa]		4/10
Código		Versión	00

1. Objeto.

La presente norma tiene por objeto regular las acciones de prevención, orientación, abordaje, y erradicación de la violencia de género para el personal que se desempeña en el ámbito laboral de [Su Empresa], promoviendo y garantizando un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia contra las mujeres, promoviendo condiciones de igualdad y equidad. Comprende la generación de espacios de orientación, medidas preventivas acciones de concientización sobre la problemática abordada.

2. Marco Normativo

El marco normativo por el que se rige la presente norma es Ley N° 26.485 -de Protección Integral de las Mujeres-, reglamentada por el Decreto N° 1.011/2010, la Ley N° 26.743 de Identidad de Género y la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Pará”.

3. Sujetos alcanzados

Esta norma rige para las personas que se encuentra bajo relación de dependencia laboral en [Su Empresa] (y todas sus empresas relacionadas), con independencia de su situación dentro de la estructura y sin requerir un mínimo de antigüedad en la relación laboral.

4. Definición de violencia de género.

Se entiende por violencia de género toda conducta, omisión, acción consumada o amenaza que, de manera directa o indirecta, ejercida sobre otra persona que se identifica con el género femenino, que afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica, como así, su seguridad personal y/o su carrera laboral.

También comprende la violencia ejercida a través de cualquier medio de comunicación escrito, oral, audiovisual, digital, cibernético, electrónico, entre otros medios.

Incluye todas las acciones con connotación sexista, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine o estereotipe a las personas que se identifiquen con el género femenino.

5. Principios Rectores.

[Su Empresa]	Nivel de documento:		Página
	Actuación para la prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral de [Su Empresa]		5/10
Código		Versión	00

La intervención en situaciones de violencia de género en el marco de la presente norma se registrará por los siguientes principios:

- Confidencialidad y respeto. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia a través de (colocar aquí a través de donde debería formularse la denuncia. Ejemplo: línea de ética, buzón de sugerencias, mail específico, persona de contacto, etcétera. En nuestro caso usaremos la Línea Ética). la Línea Ética, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá respetar su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.
- No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permiten identificarla, por todo mecanismo, se evitará que la víctima deba exponer su relato en forma reiterada. La persona denunciante podrá ampliar su declaración cuando así lo considere.
- Contención y orientación. La persona afectada será orientada de manera gratuita, en la medida que así lo requiera, en todo trámite posterior a la consulta y/o denuncia en la Línea Ética de la empresa realizada, respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia y de las acciones legales que tiene derecho a emprender, orientándola hacia los organismos de atención competente.
- Prevención de situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión y campañas de sensibilización y concientización.

6. Acciones de Prevención. Difusión.

A efectos de garantizar la observancia de los principios enunciados en el punto precedente, se deberán realizar las siguientes acciones:

- Impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de la Violencia de Género, como así, la difusión de la presente norma.
- Promover acciones de concientización mediante la difusión adecuada para garantizar respeto, igualdad, equidad, no discriminación, e inclusión con integración en el trato entre las personas que trabajan en las distintas sedes de [Su Empresa].
- Dar a conocer a todas las personas que trabajan en [Su Empresa] la presente Norma.

[Su Empresa]	Nivel de documento:		Página
	Actuación para la prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral de [Su Empresa]		6/10
Código		Versión	00

- d) Realizar el seguimiento de la implementación de la presente Norma.
- e) Llevar un registro de denuncias, consultas, seguimiento y elaboración de estadísticas, como así también de las decisiones que adopta el Comité de conformidad con lo establecido en el punto 7 inc. b) de la presente Norma.
- f) Generar acciones de información, periódicas y continuas sobre la problemática referida a la violencia de género, mediante la utilización de carteleras, boletines electrónicos, y todo otro medio o instrumento idóneo a los fines de que se trata.

7. Recepción de Consultas y/o Denuncias en la Línea Ética.

a) Injerencia de la Línea Ética:

- i) Recibir la consulta y/o denuncia.
- ii) Informar a la persona consultante/ denunciante respecto de la normativa aplicable al caso y efectuar recomendaciones respecto de las acciones pertinentes para abordar la problemática planteada.
- iii) Informar sobre la denuncia recibida en forma inmediata al (colocar aquí la figura responsable de atender estas denuncias. En nuestro caso es la figura del Advisor de diversidad) Advisor de diversidad.

b) Injerencia del Advisor de diversidad:

- i) Analizar la consulta y/o denuncia recibida, evaluando la misma dentro de las situaciones previstas en el Artículo 4 de la presente Norma, expidiéndose respecto del encuadramiento de los hechos que fueran objeto de consulta. La aplicación de las medidas recomendadas por el Advisor de Diversidad a la Gerencia de Recursos Humanos, será potestad de la compañía.
- c) En función del caso y de las necesidades de la persona denunciante/ consultante, el Advisor de Diversidad junto con la persona denunciante establecerán los pasos a seguir, que podrán estar comprendidos dentro de situaciones que refieran a:

[Su Empresa]	Nivel de documento:		Página
	Actuación para la prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral de [Su Empresa]		7/10
Código		Versión	00

- i) **Acompañamiento.** Se ofrecerá asistencia y orientación a la persona denunciante/consultante.
- ii) **Modificación de lugar/horarios de trabajo.** Por razones de urgencia y en atención a resguardar su integridad física y/o psicológica, la persona afectada podrá requerir modificar el lugar y/o horario de trabajo. Dicha modificación será realizada en un primer momento, prevaleciendo el cuidado de la persona denunciante. Luego, se deberá analizar la reubicación de la persona que ha ejercido violencia, de acuerdo a la resolución del caso. Asimismo, y en caso de compartir lugar de trabajo con la persona denunciada, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre ésta, de acuerdo plasmado en el artículo 9 del presente.
- iii) **Transporte.** El Comité pondrá a disposición de la persona denunciante un servicio de transporte a su domicilio.
- iv) **Licencia por Violencia de Género.** La persona afectada, podrá solicitar una licencia especial para casos de violencia de género, con una duración de 5 (cinco) días hábiles con goce de sueldo.
- v) **Adelanto de salario.** La persona afectada podrá disponer de un adelanto de su salario de hasta 1 sueldo, para poder responder a las erogaciones que surjan de la situación denunciada.

De comprobarse que la denuncia realizada oportunamente carece de validez, [Su Empresa] adoptará las sanciones disciplinarias que estime correspondiente respecto de la persona denunciante/consultante.

8. Personal de Orientación

La **Línea Ética** tendrá a su cargo la recepción de consultas y denuncias vinculadas a las situaciones de violencia de género que se produzcan en el ámbito de aplicación de la presente norma y la orientación e instrucción de aquellos casos que ocurran en el ámbito privado.

El Personal de la **Línea Ética** deberá:

- a) Asesorar a la persona consultante/denunciante respecto a los derechos y la documentación necesaria para usufructuar la licencia establecida en el punto 7 inc C de la presente Norma.

[Su Empresa]	Nivel de documento:		Página
	Actuación para la prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral de [Su Empresa]		8/10
Código		Versión	00

b) Informar a la persona consultante/ denunciante acerca de los organismos competentes en la materia.

c) Elaborar una minuta con el relato de los hechos consultados y las recomendaciones efectuadas por el personal, refrendada por la persona consultante/ denunciante y profesional/es interviniente/s.

d) Confeccionar un informe de evaluación, donde según el caso, conste el análisis de riesgo y las eventuales acciones que resulte conveniente instrumentar, elevando el mismo al **Advisor de Diversidad** de [Su Empresa], respetando el principio de confidencialidad establecido en el punto 5 inc. a) del presente. El **Advisor de Diversidad** comunicará al **Comité de Ética** las denuncias (en adelante, el Comité) recibidas con sugerencias de actuación sobre el caso. Si alguno de los miembros del **Comité de Ética** estuviera incluido o mencionado en forma alguna en la denuncia, deberá estar excluido de la comunicación correspondiente.

Cabe destacar que el personal comprometido a dichas tareas, deberá demostrar competencias referidas a empatía, escucha activa, reserva y compromiso en cada oportunidad en la que se requiera su intervención y/o contarán con experiencia en la temática de violencia de género. En tal sentido, la figura de **Advisor de Diversidad** será quien entrene y re entrene en la temática al personal que opere la **Línea Ética**.

9. Resolución del Comité de Ética.Sanciones.

Ante el caso de violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral, se prevee analizar la aplicación de posibles sanciones, de acuerdo a lo estipulado en (se sugiere, en caso de que no disponga en su organización de un Código de Ética o bien que el mismo no contemple sanciones, definir las sanciones en el siguiente punto. En nuestro caso nos remitimos a nuestro Código de Ética que ya define las sanciones correspondientes para este caso). el apartado 6.1.“Gobierno del Código” de Ética vigente.

10. Glosario

[Su Empresa]	Nivel de documento:		Página
	Actuación para la prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral de [Su Empresa]		9/10
Código		Versión	00

- **Advisor de Diversidad:** es la persona experta en materia de violencia de género, que realiza tareas de atención y contención y asesoramiento en caso de una situación de violencia de género en la empresa.
- **Comité de Ética [SU EMPRESA]:** (adecuar/revisar definición a lo expresado por [Su Empresa] en comunicaciones)
- **Linea Ética:** Canal establecido y vigente para realizar denuncias por [Su Empresa].
- **Mujeres:** de acuerdo al alcance de la presente Norma, entiéndase el término “mujeres” a aquellas personas que autoperciben subjetivamente su identidad o expresión de género mujer, de acuerdo o no al sexo asignado al momento de nacimiento y de acuerdo a su vivencia interna e individual.
- **Relación laboral:** Acuerdo entre partes en donde se llevan adelante las actividades productivas para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.
- **Violencia:** toda conducta, acción u omisión, de manera directa o indirecta basada en una relación desigual de poder, que afecte su vida, su seguridad personal, su libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial.

Tipos de violencias:

- 1) **Física:** la que se emplea contra el cuerpo de la mujer generando dolor, daño o riesgo de producirlo; como también, toda otra forma de maltrato o agresión que afecte la integridad física de la misma.
- 2) **Psicológica:** la que causa daño emocional, perjudicando y perturbando el pleno desarrollo personal. Busca degradar o controlar acciones, comportamientos y decisiones, mediante: amenazas, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. También pueden observarse: vigilancia constante, coerción verbal, persecución, insulto, abandono, limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.
- 3) **Sexual:** cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas del derecho de la mujer de decidir sobre su vida sexual reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.
- 4) **Económica patrimonial:** la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:
 - a. Perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes,

[Su Empresa]	Nivel de documento:		Página
	Actuación para la prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral de [Su Empresa]		10/10
Código		Versión	00

- b. Pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, bienes, valores y derechos patrimoniales.
 - c. Limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna.
 - d. Limitación o control de sus ingresos.
- 5) **Simbólica:** que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.
- **Violencia en el ámbito laboral:** “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 un 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” ley N° 26.485