

PROTOCOLO MARCO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN PARA LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS LGBT+ EN EL ÁMBITO LABORAL

I. INTRODUCCIÓN

Desde la Secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades de la Central de Trabajadores de la Argentina venimos realizando un largo camino de trabajo, formación y acciones orientadas a dar visibilidad a las situaciones de violencia que afectan a las mujeres y demás colectivos de la diversidad sexual en el mundo del trabajo.

La Secretaria, desde su creación, abordó la problemática de la violencia de género como uno de los ejes centrales de su acción política. En los últimos años se ha fortalecido la activa participación y articulación con las mujeres del movimiento sindical, el feminismo y las organizaciones sociales. La masividad de las movilizaciones contra las violencias, por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito y en contra de las políticas de ajuste, ha incrementado de manera notable la militancia sindical, especialmente de jóvenes. Así hemos estado presentes en las convocatorias que surgieron bajo el lema “Ni una menos. Vivas nos queremos”, a las que hemos sumado nuestra perspectiva desde la mirada de las trabajadoras y los demás colectivos de la diversidad sexual. Ha crecido de manera sostenida nuestra presencia en los Encuentros Nacionales de Mujeres, siendo las delegaciones de cada provincia actores claves en la logística, organización y trabajo en red para la asistencia a cada encuentro. La continua articulación y fortalecimiento de los espacios intersindicales, reúne a compañeras de todas las centrales, proceso que en el año 2018 estuvo atravesado por la participación en todas las acciones que acompañaron el debate en el Congreso Nacional de la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo, especialmente con los martes verdes y los acampes del 13 de junio y el 8 de agosto, que produjeron un fenómeno inédito en el país y el mundo de movilización y masividad.

En esta línea, en noviembre de 2017, nuestra Central asumió el “*Compromiso sindical para la erradicación de la violencia de género. Lineamientos generales y herramientas para abordar la violencia de género y la participación de las mujeres en condiciones de igualdad desde las organizaciones sindicales. Propuestas legislativas*”. Allí nos comprometimos como Central, entre otras cosas, a elaborar tres propuestas de protocolos de intervención: A) cuando la trabajadora sufre violencia en el ámbito familiar o doméstico; B) cuando la violencia se da en el ámbito laboral y; C) cuando la violencia se ejerce desde la organización o por parte de un miembro de la misma.

En esta oportunidad se presenta el “Protocolo marco de prevención y acción para las organizaciones sindicales en casos de discriminación, acoso y violencia por razones de

género contra las mujeres y personas LGBT+ en el ámbito laboral”, el cual pretende ser un documento orientador para las organizaciones sindicales que forman parte de la Central, en la confección y aprobación de sus propios protocolos de acción, los cuales deberán adecuarse y adaptarse a las especificidades de la actividad laboral de cada entidad, a la legislación y normativa provincial y local y a los convenios colectivos de trabajo, cuando estos sean más beneficiosos para las trabajadoras y los demás colectivos de la diversidad sexual. Por lo tanto este documento debe abordarse en conjunto con el “Compromiso sindical...”¹ antes mencionado, que de manera más detallada define el marco teórico, legal y general de abordaje de esta problemática.

En virtud de que la Organización Internacional del Trabajo se encuentra en proceso de elaboración de un instrumento referido exclusivamente a la violencia y acoso laboral, y en los avances y consensos alcanzados en la negociación tripartita que plantea sustituir el término «violencia» por el de «violencia y acoso», con el objeto de asegurar que se comprendan y afronten adecuadamente los distintos comportamientos, consideramos que es oportuno tomar aquí los mismos criterios de enunciación, previendo que en revisiones posteriores de este documento, se podrá avanzar en mayores precisiones conceptuales y terminológicas.

Por otra parte, dado que la discriminación por razones de género, requiere el mismo tratamiento e intervención que la violencia y el acoso, por cuanto afecta del mismo modo que éstas a la persona trabajadora, y constituye una forma de violencia indirecta, consideramos necesaria su inclusión en el presente.

II. MARCO NORMATIVO

En nuestro país contamos con un amplio marco normativo de reconocimiento de derechos humanos, laborales, civiles y penales de las mujeres y personas LGBT+.

En la cúpula de nuestro ordenamiento legal, el artículo 14 bis de la Constitución Nacional reconoce el derecho al trabajo en sus diversas formas, gozando de la protección de las leyes, las que asegurarán a la persona trabajadora: “...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 la última reforma constitucional (1994), diversos tratados internacionales pasaron a formar parte del bloque constitucional, entre ellos la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Declaración Universal

¹ <http://www.cta.org.ar/compromiso-sindical-para-la.html>

de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención de los Derechos del Niño, Niña y Adolescentes, la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, iniciando un nuevo paradigma en la interpretación, reconocimiento, exigibilidad y profundización de los derechos de ciudadanía en la Argentina.

Asimismo, pese a no haberse incluido expresamente en nuestra Constitución, por haber sido ratificada con posterioridad a la reforma constitucional de 1994, se encuentra vigente la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (OEA, 1994), conocida como Convención de Belem Do Para, ratificada por Ley 24.632 en el año 1996.

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son varios los Convenios y Recomendaciones que están relacionados con la temática de este protocolo. Entre ellos, el número 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951); el 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (1958); el 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el 189 sobre trabajadores de casas particulares (2011).

En el año 2018, se comenzó la elaboración de un Convenio y Recomendación que abordará exclusivamente la “Violencia y el Acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, tal cual es su denominación, cuya sanción debería culminar en la próxima conferencia internacional a realizarse en junio de 2019 y que llevará el número N°190.

En el ámbito local, la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo establece los derechos y obligaciones de personas empleadoras y personas trabajadoras, reconociendo expresamente los principios generales que rigen las relaciones laborales: la buena fe, la igualdad de trato, la prohibición de realizar actos discriminatorios, la garantía de integridad psico física de los/as trabajadores, entre otros.

Del mismo modo, la Ley 23.592 que prohíbe los actos discriminatorios, ha sido considerada por la jurisprudencia como una fuente de derecho no estrictamente laboral, pero igualmente aplicable a las relaciones laborales, permitiendo reconocer derechos, ampliar su alcance y, en caso de ser violentados, su reparación.

Por su parte, la Ley 26.743 que reconoce el derecho a la identidad de género de las personas, entendiéndola como la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona se auto percibe, es otro instrumento legal a considerar en la resolución de conflictos vinculados con la temática en tratamiento.

En sintonía con las obligaciones internacionales asumidas por nuestro país, en el año 2009 se sancionó la Ley 26.485, de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la

violencia contra las mujeres en todos los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones interpersonales, y un año después, su decreto reglamentario 1011/2010.

Esta ley reconoce, a las mujeres, el derecho a vivir una vida sin violencia, promoviendo la eliminación de la discriminación contra las mujeres en todos los órdenes de la vida y la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder que afectan, principalmente, a las mujeres.

En su artículo 4to. define 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. 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”.

Asimismo, establece distintos tipos de violencia (física, sexual, psicológica, simbólica, económica y patrimonial) y modalidades (doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática).

A su vez, esta ley define a la violencia laboral en el artículo 6 inciso c) 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”. Por su parte, el Decreto reglamentario 1011/2010 especifica y amplía los alcances de la ley.

Con rango de menor jerarquía, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, a través de la *Resolución 05/2007*, definió por Violencia laboral “*a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico, sexual 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, del mismo rango o inferiores.*”

Pese al marco normativo descripto, el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación en el ámbito del trabajo continúan siendo prácticas extendidas que se profundizan en épocas de recesión y desempleo.

Si bien el deber de prevenir, sancionar, erradicar y reparar la violencia es una responsabilidad primaria de los Estados, no será posible avanzar hacia estos objetivos sin un compromiso real de toda la sociedad y las instituciones y organizaciones -entre ellas, las sindicales-, quienes tenemos el deber de promover la adopción de medidas conducentes a alcanzarlos, en nuestros ámbitos de actuación e incidencia.

III. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

A pesar del amplio marco normativo nacional e internacional, no existe una definición universalmente aceptada de los términos «acoso» y «violencia» en el mundo del trabajo. El último informe referido a la temática elaborado por la OIT se utilizaron los conceptos de «violencia y acoso» para describir el continuo de comportamientos que redundan en sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales².

Si bien estas situaciones pueden ser sufridas por cualquier persona trabajadora, las estadísticas dan cuenta que las denuncias de este tipo de violencia son realizadas el 70% de las veces por trabajadoras mujeres, lo que exige examinar específicamente las dimensiones de género de esta problemática.

Existe consenso en cuanto a considerar que la violencia física, psicológica y sexual están basadas en el género, si se derivan de la desigualdad de poder entre los hombres y las mujeres o si se comete contra personas que no se ajustan a los estereotipos de género socialmente aceptados.

La violencia sexual puede combinar elementos de violencia física y psicológica e incluir una diversidad de comportamientos, que van desde los comentarios o gestos de connotación sexual no deseados, las bromas y el contacto físico breve hasta la agresión sexual.

El acoso sexual que ocurre en el ámbito laboral suele clasificarse de dos maneras: el acoso sexual *quid pro quo* -asimilable a un chantaje- tiene lugar cuando a una trabajadora o un trabajador se le exige un servicio sexual, cuya aceptación o rechazo será determinante para que quien lo exige tome una decisión favorable o, por el contrario, perjudicial para la situación laboral de la persona acosada; y el acoso sexual realizado con miras a generar un ambiente de trabajo hostil, que abarca todas las conductas que crean un entorno laboral intimidante, hostil o humillante.

²https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

La Recomendación General N° 19 del Comité CEDAW expresa 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, incluyendo en este las 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. Este 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 tiene impacto negativo en el ambiente laboral.

Asimismo la violencia y el acoso basados en el género, incluyen el «acoso por maternidad», es decir, la práctica que consiste en «acosar a las mujeres por motivo de su embarazo, del nacimiento de sus hijos o de un problema de salud relacionado con el embarazo o el parto, o a los trabajadores que atienden sus responsabilidades familiares».

Los datos recogidos en todo el mundo muestran que las trabajadoras embarazadas, así como las personas que regresan de una licencia por maternidad, paternidad o parental, pueden sufrir acoso por parte de sus compañeros de trabajo, sus subalternos o sus superiores. La presentación de solicitudes para obtener pausas de lactancia materna u otras facilidades para atender las responsabilidades familiares también pueden dar lugar a reacciones humillantes, abuso emocional e incluso la reubicación del puesto de trabajo y otras medidas de presión orientadas a aislar a los trabajadores y forzarlos a dimitir.

Otra forma común de violencia y acoso basados en el género, es la que se ejerce contra una persona que por su opción sexual o su identidad de género, rompe con la heteronormatividad socialmente impuesta. La incidencia es considerablemente mayor para los colectivos LGBT+, en cuanto al número total de trabajadores afectados.

La Reunión de expertos de 2016 de OIT indicó que «la violencia y el acoso pueden manifestarse de forma horizontal y vertical, y proceder de fuentes internas y externas (incluidos los clientes y otras terceras partes y las autoridades públicas) en el sector público o privado, o en la economía formal o informal».

Por su parte, la discriminación por motivos de género, aparece como un comportamiento ilícito expresamente prohibido tanto en algunos de los convenios OIT antes mencionados, como en las normas nacionales e internacionales vigentes.

Si bien el remedio para estas situaciones suele ser la desvinculación laboral y, en algunos casos, la reparación económica por el daño, no existen en todos los ámbitos suficientes herramientas de actuación y prevención que permitan el cese del acto discriminatorio y el restablecimiento de las condiciones de trabajo previas al mismo, garantizando así el

cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas nacionales e internacionales de no discriminar.

En términos económicos, la violencia, el acoso y la discriminación en razón del género, constituyen obstáculos que impiden que las mujeres y los colectivos de la diversidad sexual entren y permanezcan en la fuerza de trabajo y, por lo tanto, «socavan la capacidad de obtención de ingresos a largo plazo de las trabajadoras y contribuyen a ensanchar la brecha salarial entre los géneros» (Equal Rights Advocates, 2014, pág. 7).

Algunas manifestaciones habituales de la violencia, el acoso y la discriminación, consisten en provocación de aislamiento; sobrecarga o eliminación de tareas sin justificación; falta de información clara sobre las normativas y requerimientos laborales; decisiones arbitrarias o poco transparentes en los ascensos y distribución de tareas; inexistencia de ámbitos de comunicación; impedimento de acceso a la capacitación; evaluación inequitativa; distribución desigual de insumos y recursos técnicos, económicos y humanos; utilización de frases discriminatorias y descalificantes, desigual remuneración, observaciones sugerentes, bromas o comentarios de naturaleza y contenido sexual sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora; el uso de imágenes o cualesquiera otras representaciones con contenido sexual explícito, invitaciones impúdicas o comprometedoras. Son sólo ejemplos de algunas prácticas encuadradas en las vulneraciones del derecho al trabajo sin violencia ni acoso ni discriminación.

Las empresas y demás establecimientos en los que se verifican situaciones de violencia, acoso y discriminación hacia las personas trabajadoras, se ven muchas veces afectadas en su normal desarrollo. Algunos indicadores son: la reiteración de licencias por enfermedad, aumento de reclamos, aumento de renunciadas, aumento de accidentes de trabajo, carpetas psiquiátricas, aumento del ausentismo, falta de interés en el trabajo, apatía, irascibilidad; aislamiento; conflictos reiterados entre el personal; rotación del personal, etc.

Entendemos el instrumento que a continuación sugerimos como un modo de abordar la problemática descripta, con una clara perspectiva de género, que permita reconocer la situaciones de desigualdad y discriminación que viven las mujeres y disidencias sexuales en el ámbito laboral. Con la prioridad de promover el resguardo de los puestos de trabajo y limitar los daños a las personas trabajadoras, asumiendo todos los actores sociales involucrados, especialmente organizaciones sindicales, sector empleador y el estado, las responsabilidades que por su rol les caben.

IV. LINEAMIENTOS PARA LA CONFECCIÓN DEL PROTOCOLO Y LA INTERVENCIÓN DESDE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

1. AMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS COMPRENDIDAS

El protocolo regirá para el conjunto de trabajadoras/es afiliadas/os o comprendidas dentro del ámbito personal de la entidad sindical, que requieran asistencia ante casos de discriminación, acoso o violencia por razones de género en el ámbito laboral.

Quedan incluidos todos los comportamientos y acciones que puedan caracterizarse como acoso, discriminación o violencia por razones de género, que tengan por objeto y/o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. Que se realice contra las mujeres y personas lesbianas, gays, travestis, transgénero, transexuales, bisexuales o intersex (LGBT+), provocada por un/a o varios jefe/a, empleada/o de mayor, igual o inferior jerarquía, personas contratadas, tercerizadas o bajo cualquier modalidad que asuma la contratación; terceras personas con las/ los trabajadores tengan contacto en relación con sus tareas y funciones (público, clientes, usuarias/os, proveedores, etc.).

Se entiende que el ámbito laboral abarca el lugar de trabajo físico o establecimiento, el trayecto hacia y desde el trabajo, los eventos sociales relacionados con el trabajo, los espacios públicos, y el hogar, en particular para las/los trabajadoras/es a domicilio, las/los trabajadoras/es de casas particulares y las/los teletrabajadoras/es, incluyendo, además a las/los trabajadoras/es de la economía informal, tales como las/los vendedoras/es ambulantes.

2. CONDUCTAS ALCANZADAS

Las conductas alcanzadas serán aquellas que configuren discriminación, acoso o violencia hacia mujeres y personas LGBT+ por razones de género, en el ámbito laboral.

De este modo, quedan incluidos todos los tipos de violencia reconocidos en el artículo 5° de la ley 26.485: física, psicológica, sexual, económica/ patrimonial y simbólica, que ocurran en el ámbito laboral y todos los comportamientos que, por acción u omisión, constituyan acoso, discriminación o violencia, conforme las definiciones contenidas en las normas legales vigentes.

3. CREACIÓN DE ESPACIOS INTERDISCIPLINARIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las organizaciones sindicales promoverán la creación de espacios, programas, departamentos o comisiones, integrados por personas con conocimientos específicos sobre acoso, discriminación y violencia por razones de género, preferentemente interdisciplinarios, donde las personas interesadas puedan concurrir a solicitar asesoramiento, asistencia, colaboración y/o intervención.

4. DE LAS CONSULTAS

Las consultas podrán realizarlas cualquier persona que considere ser víctima de acoso, discriminación o violencia de género en el ámbito laboral, comprendidas en el artículo 1ro. del presente protocolo marco. También podrán hacerlas aquellas personas que tomen conocimiento de estas situaciones en su ámbito laboral, aunque no sea la persona directamente afectada.

5. PRINCIPIOS GENERALES DE LA INTERVENCION SINDICAL

La intervención de la organización sindical deberá ser clara, rápida, imparcial y confidencial en todo el proceso, promoviendo la conservación del puesto trabajo, la protección de testigos y el restablecimiento de las condiciones de trabajo previas al comportamiento denunciado.

Las entrevistas y reuniones con la persona denunciante deberán llevarse a cabo en presencia de dos personas, como mínimo, que integren el equipo de intervención o aplicación del protocolo. Asimismo se garantizará la confidencialidad por parte de la organización sindical, respecto de la información suministrada y se pondrá a su disposición, para su firma, el acta compromiso de confidencialidad.

Específicamente se promoverá:

a. Asesoramiento: La persona afectada será acompañada por la organización sindical, que pondrá a su disposición asesoramiento legal y atención adecuada. Será decisión de la persona afectada formular la denuncia pertinente ante su empleador/a, en sede judicial y/u organismo del Estado correspondiente. La organización sindical la acompañará en cada una de las instancias que requiera el caso, orientando en todo aquello que resulte necesario.

b. Respeto y privacidad: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto, 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 resguardar su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos.

c. No revictimización: se evitará el sometimiento de la persona afectada a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarias, como así también a realizar declaraciones reiteradas, careos con la persona denunciada, mediaciones, exposición pública de los hechos, filtración de datos personales que permitan identificarla, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado.

6. ACCION SINDICAL

La asociación sindical adoptará, dentro del marco de su competencia, las medidas de acción que considere adecuadas para el restablecimiento de la situación anterior al hecho denunciado y el pleno goce por parte de la persona denunciante de sus derechos laborales. Previamente deberá informar a la persona denunciante y acordar con ésta, las acciones a adoptar.

7. CONTACTO ENTRE PERSONA DENUNCIANTE Y PERSONA DENUNCIADA

La organización sindical, a instancias de la persona denunciante, promoverá que el/la empleador/a tomen las medidas pertinentes para evitar el contacto entre las personas involucradas, ya sea dentro del horario de la jornada laboral, como fuera de éste.

Para el caso que se requiera el traslado del puesto de trabajo, siempre se promoverá el traslado de la persona denunciada, salvo que la denunciante manifieste su voluntad expresa de ser trasladada.

En caso de ser necesario, se podrán utilizar a modo orientativo las medidas preventivas urgentes establecidas en el artículo 26 de la ley 26.485.

8. VIOLENCIA LABORAL EJERCIDA POR UN AFILIADO

Cuando las acciones denunciadas hayan sido cometidas por una persona afiliada a la organización sindical, la intervención de la asociación sindical deberá ajustarse a los mecanismos estatutarios y a los principios generales contenidos en las normas vigentes en la materia.

9. REGISTRO

La organización sindical deberá contar con un registro de todos los asesoramientos, asistencias, colaboraciones y/o denuncias donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante, asegurando su privacidad b) nombre completo de la persona denunciada, asegurando su privacidad c) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia, d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención, e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas. f) medidas de acción sindical adoptadas g) resultados obtenidos. Tal registro será utilizado para promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones, a fin de elaborar estrategias de visibilización, concientización y prevención de la problemática, como así también la construcción de indicadores y estadísticas.

10. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PUBLICIDAD

La organización sindical promoverá la realización de talleres y charlas sobre prevención de violencia, acoso y discriminación laboral contra mujeres y personas LGBT+ por razones de género, así como sobre el marco normativo y los recursos de denuncia e intervención. Deberán realizarse campañas de difusión y promoverse acciones e intervenciones intersindicales e intersectoriales que cuenten con la participación activa del sector empleador y que estén dirigidas tanto a trabajadoras/es como al personal jerárquico.

11. PROTOCOLO Y COMITÉ DE SEGUIMIENTO

Las organizaciones sindicales promoverán la redacción de un protocolo de prevención e intervención en casos de acoso, discriminación y violencia de género contra mujeres y personas LGBT+ en el ámbito laboral, juntamente con el sector empleador, para ser homologado e integrado a los convenios colectivos vigentes.

Asimismo, instará la conformación de un Comité de Seguimiento de la Violencia Laboral y de Género, de carácter interdisciplinario, con representación del sector empleador y la organización sindical.

A su vez los sindicatos, federaciones y confederaciones promoverán la adopción de protocolos internos, estableciendo procedimientos de acción, cuando la denuncia recaiga sobre un afiliado y/o dirigente de la misma.

12. CONVENIO COLECTIVO

Las organizaciones sindicales promoverán, por vía de la negociación colectiva, la inclusión de cláusulas de género, que promuevan la igualdad y la no discriminación. En especialmente aquellas relativas a la prevención y acción frente a la violencia de género. Se propiciará el reconocimiento de las licencias por violencia de género con goce de haberes, estableciéndose mecanismos de otorgamiento oportunos y ágiles, sin requerimiento de denuncia judicial.

13. DE LAS OBRAS SOCIALES

La organización sindical promoverá que las obras sociales dispongan de equipos de profesionales de la salud interdisciplinarios especializados en la atención la violencia por razones de género, a fin de derivar las situaciones que requieran dicha atención y articular las acciones de intervención.

14. REVISIÓN

Cada organización sindical promoverá la revisión periódica de su protocolo de acción a fin de supervisar su funcionamiento y dinámica de aplicación, para proceder a concretar los ajustes necesarios para su implementación efectiva, en el cumplimiento de los objetivos y finalidad establecida en los mismos.

La Secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA, con las representantes de las organizaciones sindicales que la integran, promoverá la revisión general del presente protocolo una vez transcurrido un año desde su aprobación, como así también se analizará el estado de situación de cada organización sindical, a fin de promover ajustes y acciones para su efectiva adaptación e implementación.

V. ANEXOS

- Legislativo
- Flujograma y notas conceptuales



ANEXO LEGISLATIVO

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

a. Tratados, convenciones y pactos

Declaración de Filadelfia (1944)

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969). Protocolo adicional a la Convención Americana sobre DDHH en materia de DESC, "Protocolo de San Salvador" (1988)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo (1976)

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer- CEDAW (1979)

Convención sobre los Derechos del Niño (1989);

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará" (1994)
Aprobada por Argentina mediante ley 24.632 (1996)

Declaración de la Conferencia Internacional de la Mujer y Plataforma de acción de Beijing (1995)

-Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belem do Pará (MESECVI) Segundo Informe Hemisférico sobre la implementación de la Convención de Belém do Pará – Washington: Organización de los Estados Americanos (2012)

b. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio OIT N°100 sobre igualdad de remuneración para varones y mujeres (1951)

Convenio OIT N°103 sobre protección de la maternidad (1952)

Convenio OIT N°111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958)

Convenio OIT N°156 sobre los trabajadores/as con responsabilidades familiares (1981)

Convenio OIT N°183 sobre protección de la maternidad (2000). No ratificado por nuestro país.

Convenio OIT N°189 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos (2011)

LEYES NACIONALES y DECRETOS

Constitución Nacional: arts. 14 bis, art. 75 inc. 22 y 23 (conf. reforma 1994)

Ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo (1974)

Decreto 2385/1993 Sobre acoso sexual en la Administración Pública Nacional

Ley 23.592 Prohibición de actos Discriminatorios (1988)

Ley 24.012 Participación Femenina en Elecciones Parlamentarias (1991)
Reglamentada por el Decreto 1246/2000

Ley 24.417 Protección contra la Violencia Familiar (1991) . Reglamentada
por el Decreto 235/1996

Ley 25.673 Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable
(2002).Reglamentada por el Decreto 1282/2003

Ley 25.674 Ley de Participación Femenina en los Sindicatos y las Unidades
de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales (2002)
Reglamentado por el Decreto 514/2003

Ley 26.061 Ley de Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes.
(2005). Reglamentada por el Decreto Nro. 415/2006

Ley 26.150 Programa nacional de educación sexual integral (2006)
Reglamentada por el Decreto 1489/2006

Ley 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 (2009). Reglamentada por el Decreto 1011/2010

Ley 26.618 Ley de Matrimonio Igualitario. (2010) Reglamentada por el
Decreto 1054/2010

Ley 26.657 Ley Nacional de Salud Mental (2010). Reglamentada por el
Decreto 603/2013

Ley 26.743 Ley de identidad de género (2012). Reglamentada por el
Decreto 903/2015

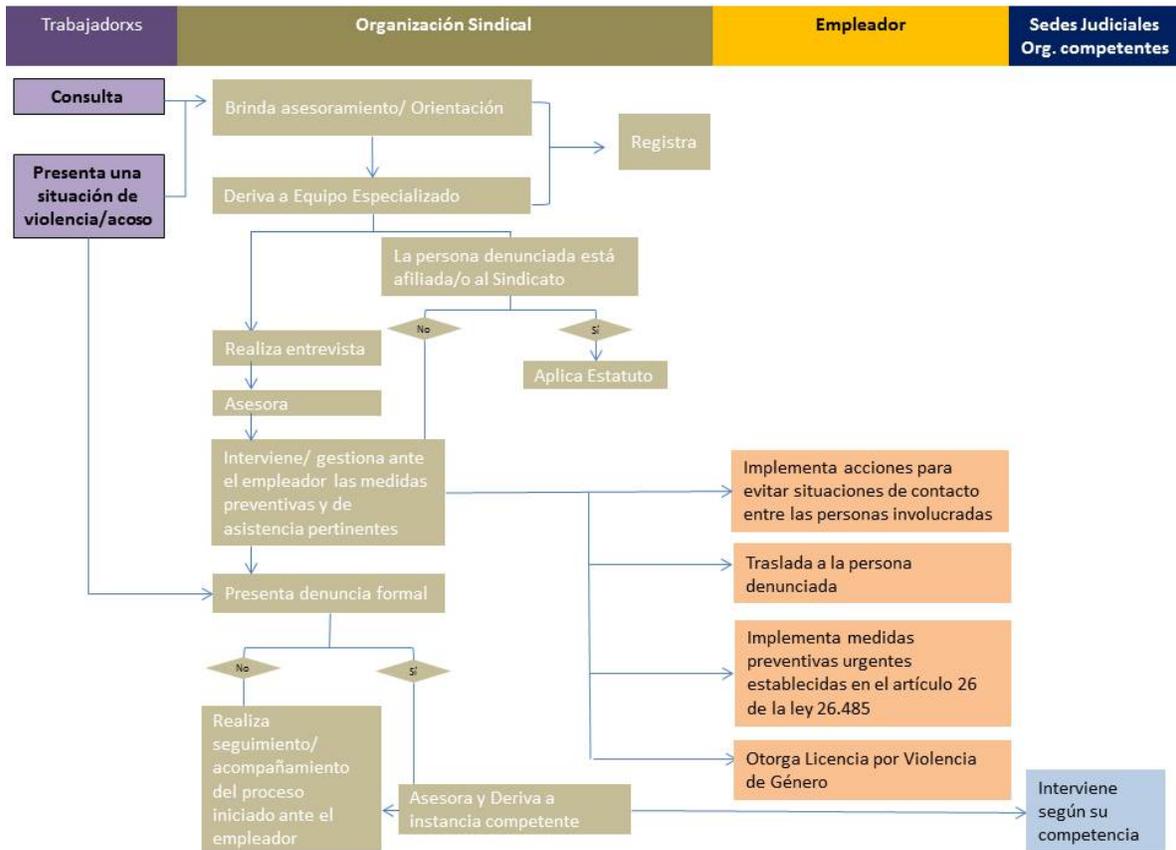
Ley 26.842 Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas. (2012) Reglamentada por el decreto 111/2015

Ley 26.844 Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. (2013) Reglamentada por el Decreto 467/2014

Ley 26.994 Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación (2014)



FLUJOGRAMA



de los trabajadores

NOTAS CONCEPTUALES

PERSONAS ALCANZADAS	Conjunto de trabajadorxs afiliadxs a la entidad sindical, que concurren requiriendo asistencia ante casos de discriminación, acoso y/o violencia de género en el ámbito laboral
COMPORTAMIENTOS Y ACCIONES CONSIDERADAS	Aquellas que puedan caracterizarse como discriminación, violencia o acoso laboral contra las mujeres y personas lesbianas, gays, travestis, transgénero, transexuales, bisexuales o intersex (LGBT+) por razones de género
PERSONAS INVOLUCRADAS EN EL EJERCICIO DE LA VIOLENCIA	Personal del lugar de trabajo de mayor, igual jerarquía o inferior, personas contratadas, tercerizadas o de cualquier modalidad que asuma la contratación; terceras personas con las que tengan contacto en relación con sus tareas y funciones (público, clientes, usuarias/os, proveedores).
AMBITO LABORAL	Abarca el lugar de trabajo físico tradicional, el trayecto hacia y desde el trabajo, los eventos sociales relacionados con el trabajo, los espacios públicos, y el hogar, en particular para las/los trabajadoras/es a domicilio, las/los trabajadoras/es de casas particulares y las/los teletrabajadoras/es, incluyendo, además a las/los trabajadoras/es de la economía informal, tales como las/los vendedoras/es ambulantes

de los trabajadores