

I. Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano fundamental y necesario para la construcción de un mundo equitativo y sostenible. Si bien en los últimos años se registran avances en la temática, las desigualdades entre los géneros son producto de sistemas culturales y normas sociales dominantes que reproducen sentidos en todos los ámbitos donde las personas nos desenvolvemos.

Es en ese marco y en consonancia con la Visión, Finalidad y objetivo de la Fundación se construye este Protocolo y los procedimientos ante situaciones de violencia que tengan lugar al interior o exterior de la Organización.

Fundación Plurales se constituye como un espacio cuya **Visión** es contribuir a la consolidación de "comunidades democráticas" reforzando el respeto por la diversidad, la equidad y la solidaridad. Comunidades en que cada ser humano es protagonista libre y responsable, co-actor de construcciones colectivas en el marco de un desarrollo humano sustentable.

Asimismo tiene como **Finalidad** conformar y fortalecer: tiempos, espacios y equipos de trabajo para:

✓ Generar reflexiones y acciones que contribuyan al desarrollo de las personas sus

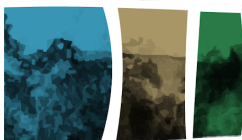
organizaciones y comunidades;

✓ Fortalecer lo público, favoreciendo una comprensión crítica, solidaria y global de los problemas; Acompañar alternativas de transformación a través de las distintas dimensiones de la cultura y de la educación.

✓ Favorecer el intercambio y la cooperación entre personas, comunidades, regiones, provincias, el país y el mundo.

Cuyo **Objeto** es analizar, apoyar, orientar y acompañar a personas y grupos en las distintas dimensiones de un desarrollo humano libre, solidario, integral, inclusor y multi-dimensional.

✓ Acompañando procesos de interacción, de intercambio y de cooperación entre personas y organizaciones para el fortalecimiento de los ámbitos micro y macro ciudadanos.

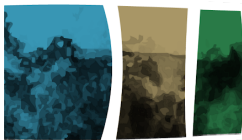


- ✓ Construyendo conocimientos, desarrollando investigaciones y sistematizaciones que consoliden aprendizajes y acompañen trabajos asociativos con otros actores con potencial capacidad de generar cambios.
- ✓ Promoviendo la creación de redes de reflexión y de acción
- ✓ Apoyando con estrategias de TRAC (transformación y resolución apropiada de conflicto) a distintos ámbitos privados comunitarios y ciudadanos.
- ✓ Posibilitando la apertura hacia otras culturas (porque más las personas conocen a otras, más son proclives abrirse ellos mismos y comprender otras ideas en un intercambio respetuoso de las diferencias).

II. Marco Normativo

Diferentes tratados y convenciones internacionales enmarcados en los derechos humanos, intentan garantizar que el ámbito laboral sea un espacio equitativo y seguro para las mujeres, reconociendo que las relaciones desiguales de poder entre varones y mujeres derivan en la expresión de discriminación y distintos grados y formas de violencia. En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). El objetivo es realizar un seguimiento de la situación de la mujer, promoviendo sus derechos y poniendo de manifiesto aquellas esferas en que no se reconoce la igualdad con el varón. Su importancia radica en considerar una declaración universal de los derechos de las mujeres y que a su vez, insta a los Estados parte a adoptar medidas que garanticen estos derechos y la igualdad entre varones y mujeres. En el preámbulo de la CEDAW se reconoce que las mujeres son objeto de importantes discriminaciones que violan los principios de la igualdad de derechos dificultando la participación de las mujeres, en las mismas condiciones que los varones, en la vida política, social, económica y cultural de su país (ONU Mujeres, 2011). En el art. 11 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” (CEDAW).

A nivel regional, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia

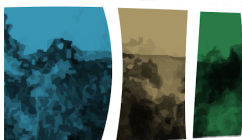


contra la mujer, conocida como Belém do Pará, de 1994 afirma en su preámbulo que “la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida”. El art. 1 define a la violencia contra 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”.

El espíritu de esta Convención es tomada, a nivel nacional, por la 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” sancionada en el año 2009. Esta ley define, en el artículo 4, 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”. Además, especifica que “quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.” Por otro lado, toma en consideración la violencia indirecta, que hace referencia a “toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

La **ley 26.485**, establece los diferentes tipos de violencia contra las mujeres, mencionando como tales, la violencia de tipo física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, y la violencia simbólica. Además, este marco normativo hace referencia a las distintas formas en que puede presentarse la violencia contra las mujeres. Para el presente informe, resulta pertinente desarrollar las modalidades de violencia doméstica y violencia laboral. La ley, define a la violencia doméstica como “aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia”(art. 5).

Por otro lado, la modalidad de violencia laboral se manifiesta 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” (art. 6).

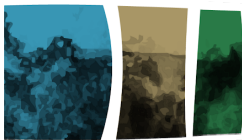
A su vez, la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, el objetivo N° 5 refiere a “Lograr la igualdad de género y propone metas tales como “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo” (PNUD, meta 5.1) y “eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado” (PNUD, meta 5.2); a su vez el objetivo n° 8 referido al trabajo decente y el crecimiento económico, incluye como meta “proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios” (PNUD, meta 8.8).¹

La Ley 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” implica un cambio de paradigma en el abordaje de la violencia contra las mujeres, por tratarse de la primera normativa a nivel nacional que se dedica exclusivamente a la multiplicidad de formas en que ésta se manifiesta, y porque indica caminos de acción y lineamientos para las políticas públicas con perspectiva de género.

Esta ley 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”**, quedando comprendidas aquellas conductas, acciones u omisiones perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Define la violencia laboral, una modalidad de violencia contra las mujeres, como aquella que discrimina a las mujeres en su ámbito de trabajo –sea público o privado-, y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, mediante la exigencia de determinados requisitos tales como: estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de un test de embarazo. Para la ley también constituye violencia contra las mujeres en el ámbito laboral “quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función”, y el “hostigamiento psicológico en forma sistemática” sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

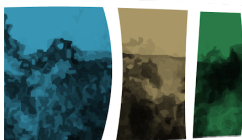
¹ fuente instituto nacional de las mujeres



El Decreto reglamentario N° 1011/2010 de la Ley N° 26.485 define la discriminación en el ámbito laboral como: “cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley (...) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres”. Aclara la definición de hostigamiento psicológico, al definirlo como: “toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.

La Organización Internacional del Trabajo, en su reunión del centenario celebrada en Ginebra el 10 de junio de 2019 establece el **convenio 190** Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo 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; Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso; Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos; Reconociendo 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; Considerando 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; Reconociendo 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; Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de



empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión; Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

DEFINICIONES

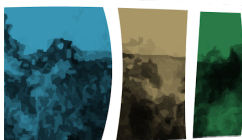
Artículo 1 1. A efectos del presente Convenio: a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, 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, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2 1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas vinculadas al mundo del trabajo de la Fundación Plurales, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los voluntarios, los individuos que ejercen la autoridad dentro de la institución, como otras personas relacionadas con las actividades de la fundación.

Artículo 2 2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales que estén vinculados al trabajo con Fundación Plurales.

Artículo 3 El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes,



eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Asimismo dicho convenio establece la necesidad de realizar acciones de prevención y protección de las personas. (completo en anexo).

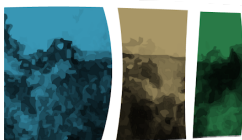
III. Consideraciones Generales

- Espacio seguro y libre de VCM:

La existencia de un espacio seguro y libre de VCM es imprescindible para que un Protocolo cumpla su función. La decisión de comunicar, en el ámbito público, que se está en una situación de violencia es de una importancia radical, ya que puede influir directamente en la vida personal, los ingresos económicos, la relación con los hijos e hijas y, por supuesto, la pareja y otros vínculos personales. 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. En función de esto, Fundación Plurales buscará comunicar estos casos a las autoridades pertinentes en la medida en que seamos informados de los mismos, en respeto y con consentimiento de la persona en situación de violencia.

- Evitar la revictimización:

Una vez que se tiene conocimiento de una situación de violencia, el organismo en cuestión tiene la responsabilidad de orientar a la mujer frente a posibles vías de acción (internas y externas) que probablemente requerirán múltiples declaraciones e insumo de recursos temporales, económicos y emocionales. Por este motivo, un principio básico de quienes brindan orientación deberá ser la minimización de los daños que ese proceso ocasione. Se entiende por “revictimización” toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de la mujer en situación de violencia por parte del personal que integra los distintos ámbitos con los que la mujer debe interactuar (policial, judicial, de la salud, etc.). Se considerará revictimización, por ejemplo, el sometimiento de la mujer en situación de violencia a consultas fallidas o innecesarias y a declaraciones reiteradas sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no relacionados/as, puntualmente, con el hecho denunciado. Evitar la revictimización es un proceso que demanda compromiso, inversión en capacitación, formación de especialistas, definición de espacios físicos adecuados y recursos económicos que deben ser considerados.



- Personal especializado:

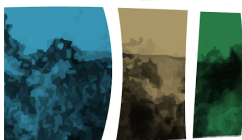
Las personas encargadas de la implementación y seguimiento del protocolo deben tener formación y experiencia en situaciones de VCM, es decir que precisan tener conocimientos sobre: marco teórico y legal vigente, terminologías específicas existentes, efectos sobre la vida y la salud, recursos disponibles y estrategias para mujeres en esta situación.

- Consentimiento informado:

El consentimiento informado es un principio fundamental en los procesos de atención a las personas en situación de vulneración de derechos humanos, así como un deber ético y legal de parte de quienes atienden a dichas personas. Consiste en otorgar, de manera clara, información vinculada al objetivo de la intervención, los deberes de confidencialidad y el eventual uso de la información recolectada, los procedimientos disponibles y los beneficios y riesgos que se esperan de los recursos que se recomiendan. La información otorgada deberá ser lo más detallada posible y se recomienda crear un entorno de confianza, para que todas las preguntas pertinentes puedan tener lugar. Este entorno de confianza deberá permitirle a la mujer afectada sentirse habilitada para rechazar la intervención, en caso de que no esté dispuesta a asumir los riesgos del proceso (por ejemplo, cuando se toma conocimiento acerca de la situación de violencia que atraviesa una mujer determinada, pero a partir del relato de una tercera persona). En este caso, se deberá actuar con suma cautela y respeto por la decisión de la mujer, informándole que no se procederá, de ninguna manera, sin su aprobación y que, si ella así lo desea, no se intentará un nuevo contacto, aunque se deberá dejar en claro que el recurso de acompañamiento y la orientación siempre estarán disponibles.

- Confidencialidad:

La confidencialidad es otro principio básico y ético en la intervención y tiene relación con la información que se recibe y cómo se utiliza. Es el resultado del ambiente de confianza que se pueda promover a nivel institucional y profesional y está íntimamente ligado con el principio de consentimiento informado. La confidencialidad debe ser garantizada de parte de quienes en el desarrollo de sus actividades toman conocimiento de las situaciones de violencia mediante la reserva de la información (no compartirla con personas cercanas o colegas que no tienen relación con el equipo de atención). También debe garantizarse que la información, ya sea la forma que adopte (física, digital, informes, etc...), será adecuadamente archivada, comunicada y custodiada y que se contará con los recursos necesarios para ello. 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.



IV. Ámbitos de Alcance

El presente protocolo de actuación tendrá lugar en los ámbitos en donde los integrantes de Plurales se desempeñen, así como también en los territorios y comunidades con las cual se trabaja a saber:

- Oficina, lugar de trabajo, viajes, campo, territorio.
- Reuniones de trabajo, internas y con otras organizaciones.
- En las comunidades territoriales
- En encuentros organizados por la Fundación.
- En la vinculación y articulación con otras organizaciones con las que trabajamos.

V. Mapa de Procedimiento

PROMOCIÓN:

Se refiere a la búsqueda óptima, estructural y enfocada en acciones propositivas en un sentido positivo.

PREVENCIÓN:

Tiene por objetivo EVITAR que algo ocurra- En este sentido se enfoca en el problema, para evitar que ocurra, para lo cual invertiremos recursos en capacitación, formación de especialistas, definición de espacios físicos adecuados y recursos económicos que deben ser considerados.

REPARACIÓN:

Son acciones que aparecen POSTERIOR a ocurrida una situación. Tienen por objetivo acompañar a la persona afectada, respetando su subjetividad y poniendo foco en su proceso de recuperación y no en lo que se cree es lo correcto- Estas acciones deben estar asociadas al ENCUADRE institucional para ser efectivas, evitando la revictimización o praxis negativas sobre las personas o comunidades- Es fundamental la discusión de estas acciones y /o en caso de ser necesario el pedido de ayuda externa.