

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

Para los/las Trabajadores/as y Afiliados/as de Atilra



Atilra

AUTORIDADES E INSTITUCIONES

Consejo Directivo Nacional de Atilra

Héctor “Etín” Ponce

Secretario General del CDN de Atilra

Universidad Nacional de Villa María

Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Sociales (IAPCS) de la UNVM

Observatorio de Políticas Públicas del IAPCS de la UNVM

Secretaría de Bienestar de la UNVM y Programa de Género y Sexualidades

EQUIPO DE TRABAJO

Itatí Demarchi Arballo

Abogada Laboral especializada en Género

Asesora sindical

Elodi De Franceschi

Secretaría de la Mujer, Género, Diversidad y de la Niñez de Atilra

Fátima Bazán

Gerenta Administrativa de Fundación Atilra

Juan Pablo Fucci

Secretario General de Seccional de Ramas de Atilra

Andrea Herrera

Delegada de Atilra

Fecha: Noviembre 2021 | Rev.: 00

*Un especial agradecimiento a los/las Afiliados/as y
Trabajadores/as de Atilra que participaron,
con compromiso y dedicación,
de los "Talleres de Sensibilización, Metodología y
Acompañamiento en la Elaboración
de un Protocolo de Género";
instancias previas fundamentales para hoy disponer
del presente:*

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN
SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL**

Para los/las Trabajadores/as y Afiliados/as de Atilra

COMISIÓN DE TRABAJO



Atilra

Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina (Atilra)

La Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina (ATILRA) es una institución sindical de primer grado que desde 1944 ejerce la defensoría de los derechos laborales y profesionales de los trabajadores y trabajadoras nucleados/as en ella.

De acuerdo a su visión institucional se erige además como fuerza de promoción de la salud, la educación y la cultura de sus afiliados/as y la comunidad, que entiende a la misma como una inversión en el capital más importante que una sociedad puede tener: el humano.

Desde 2002 la institución lleva adelante proyectos bajo estas orientaciones estratégicas como Fundación Atilra, los Centro de Formación Profesional, que permiten elevar las competencias profesionales de los/las trabajadores/as, un Centro Educativo Tecnológico, centros médicos propios, un efector de salud de alta complejidad en el corazón de la cuenca lechera, espacios de integración cultural y deportiva, medios de comunicación con contenidos de gran nivel y complejos turísticos en distintos puntos del país.

Es miembro de la Confederación de Asociaciones Sindicales de Industrias Alimenticias (C.A.S.I.A.); de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (U.I.T.A.) adherida a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). Preside la División Internacional del Sector Lácteo.

Desarrolla además su responsabilidad social colaborando con proyectos y fundaciones como "La Higuera" y la "Fundación del Padre Luis Farinello" llevando alimentos y recursos sanitarios a los lugares más postergados de Argentina. También propende el patrocinio de artistas y deportistas. Apoya a entidades deportivas, educativa e intermedias sin fines de lucro. Organiza y lleva adelante sus propios Congresos y Asambleas, relacionados a la actividad sindical y de la industria.





Universidad Nacional de Villa María

La UNVM es una Universidad Pública Argentina cuya sede central se encuentra en la ciudad de Villa María, Provincia de Córdoba. Nace como un proyecto comunitario, ya que los procesos para su conformación implicaron un trabajo netamente colectivo que llevó en abril de 1995, tras la promulgación de la ley N° 24.484, a su creación.

La UNVM se convirtió en un hito transcendental que a lo largo de los años se consolidándose como un proyecto educativo, social, cultural y político que impulsó el crecimiento de una ciudad y una región.

Con diferentes actividades que incluyen una vasta propuesta académica, seminarios, cursos, cátedras especiales, muestras culturales, programas televisivos y un documental, entre otros eventos; la UNVM se caracteriza por ser una universidad muy joven pero con gran potencial en materia de calidad educativa y diversidad de propuestas que se desarrollan bajo tres grandes áreas: Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Básicas y Aplicadas; Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Humanas; Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Sociales.



Itatí Demarchi Arballo

- Abogada, Asesora sindical
- Docente de grado y posgrado UNC - UBA
- Especialista en Derecho del Trabajo UNC
- Maestranda en Argumentación Jurídica y Derecho Judicial UNIVERSIDAD AUSTRAL

- Miembro de diversos Grupos de Estudio e Investigación en trabajo conjunto con Organización Internacional de Trabajo (OIT), sobre violencias y acosos en el mundo del trabajo: 1) Para la implementación del Convenio 190 y R 206 "De la Ratificación a la Acción" con la participación estatal, empresaria y gremial de todo el país, dentro de la iniciativa "Spotlight" 2) Actualmente en proceso: proyecto con UOCRA nacional, sobre perspectiva de género y violencias en el sector de la construcción
- Autora de numerosos artículos en revistas nacionales e Internacionales
- Conferencista en encuentros nacionales e internacionales

Protocolo de Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia y Acoso Laboral para los/las Trabajadores/as y Afiliados/as de Atilra

I.Exposición de motivos que dan nacimiento al Protocolo

Considerando que la acción sindical es uno de los factores claves en la organización y transformación de las relaciones laborales con un gran potencial para incidir en el abordaje y tratamiento de las situaciones de violencias y acosos en el mundo del trabajo.

Con el convencimiento de que este rol trascendental nos remite a revisar las formas de relacionarnos laboralmente, desde una mirada interseccional, examinando aquellas situaciones, grupos, sectores, que merecen una protección especial y que pueden verse afectados por factores de discriminación, conforme las normas internacionales del trabajo y los instrumentos universales de Derechos Humanos.

Con la ratificación del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de OIT Argentina ha incorporado un nuevo Derecho Humano fundamental a un ambiente libre de violencias y acosos en el mundo del trabajo. Con esta incorporación también ha nacido el rol trascendental que, en ese propósito debe asumir ATILRA como actor social.

Considerando que las desigualdades estructurales existentes en la sociedad inciden en la organización del trabajo, así como en las posibilidades de acceso y sostenimiento del empleo, el Convenio se sustenta en dos principios constitutivos del derecho internacional de los derechos humanos, como lo son el respeto de la dignidad de la persona y el de igualdad o no discriminación.

Erradicar la violencia y el acoso del mundo del trabajo requiere compromiso. El Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo reconoce "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", reafirmando la importante responsabilidad que detentan los miembros y todos los actores del mundo del trabajo en promover un entorno general de "tolerancia cero" frente a la violencia y el acoso.

Ambas normas corresponden al desarrollo lógico de una verdadera síntesis en materia de normas internacionales del trabajo, ya que tienen un ámbito personal de aplicación universal que incluye a hombres y mujeres, además de incorporar una referencia expresa a grupos vulnerables o en situación de especial vulnerabilidad y a los trabajadores de la economía informal.

La problemática de la violencia, en tanto fenómeno multicausal cuyas consecuencias impactan no solo sobre la víctima sino también en el entramado colectivo laboral, y cuyo impacto tiene efectos diferenciados respecto de las minorías históricamente vulnerabilizadas no pueden atenderse con acciones circunstanciales, por lo que es medular elaborar e implementar estrategias sostenidas con asignación de recursos suficientes, y para ello, un instrumento organizacional que aborde específicamente la problemática.

La herramienta que nos proponemos construir se evidencia como un elemento clave de la acción de delegados, delegadas y dirigentes, formados y formadas exclusivamente en la defensa de los intereses de las personas trabajadoras como colectivo homogéneo, pero no neutral, donde las necesidades de las mujeres y diversidades no se evidencian como un problema del colectivo sino como problema de las distintas individualidades.

La acción sindical para la prevención y la erradicación de la violencia y el acoso requiere de un trabajo multidimensional que se inicia con la comprensión del fenómeno, a partir de capacitaciones que propongan procesos de reflexión, de sensibilización, que permitan generar un lenguaje común dentro de la organización, producto de un verdadero proceso de aprehensión para la transformación, con perspectiva de género.

La dificultad para detectar estos fenómenos, para abordarlos, para implementar acciones, para sugerir medidas concretas, para acompañar a las víctimas y, más aún, para vencer las resistencias del sistema a asumirlos como violaciones de derechos humanos de las personas trabajadoras, nos obliga a pensar estrategias.

El presente protocolo, entendido como herramienta que ordena, nombra, y en el mismo acto visibiliza situaciones que ocurren y están naturalizadas, sienta las bases de procedimientos de actuación frente a hechos de violencias y acosos en el ámbito de ATILRA.

Art. 1) CONCEPTUALIZACIÓN Y ALCANCE: Adhiriendo a la conceptualización que sobre violencias y acosos proclama el C. Núm. 190 de OIT, a efectos de la aplicación del presente Protocolo se entiende a las violencias y acosos como 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.

Art. 2) PRINCIPIOS RECTORES

a. **Asesoramiento**: la persona afectada será acompañada por el equipo de intervención, que pondrá a su disposición asesoramiento legal y psicológico.

b. **Respeto y confidencialidad**. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, deberá tomar conocimiento de que todo lo que suceda a partir de ese momento será confidencial, por otra parte, la persona deberá ser tratada con respeto, 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 es importante resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar. Solo se dará a conocer lo estrictamente necesario, para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas como responsable/s de los hechos denunciados.

c. **Contención**, para ello es necesario un espacio en el cual la persona afectada pueda ser orientada, acompañada y contenida en todo momento, inclusive posterior a la denuncia que realizará.

d. **No revictimización**. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla. Se entiende por "revictimización" toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de la persona en situación de violencia por parte del personal que integra los distintos ámbitos con los que debe interactuar (policial, judicial, de la salud, etc.).

Art. 3) ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL: En consonancia con lo dispuesto con el C. Núm. 190 de OIT, este Protocolo protege un ámbito de aplicación suficientemente amplio como para abarcar un universo de situaciones y realidades laborales diversas, tanto por las formas que adopta el trabajo como por el ámbito espacial en el que se desarrolla. Se encuentran abarcados/as por la protección que prevé el instrumento internacional y este Protocolo las personas que trabajan asalariadas y/o cualquiera sea su situación contractual, las personas en formación, los/as trabajadores y trabajadoras despedidas/os, las personas en busca de empleo y quienes ejercen la autoridad.

Art. 4) ALCANCE SECTORIAL: Este Protocolo se aplicará a todas las unidades que conforman la Asociación de Trabajadores de la Industria Láctea de la República Argentina (ATILRA): todos/as los/las representantes sindicales de seccionales y delegaciones, afiliadas y afiliados, profesionales médicos y personas que trabajan (en el sentido amplio del artículo 2), en la Obra Social para el Personal de la Industria Láctea (OSPIL), en la Asociación Mutual para el Personal de la Industria Láctea (AMPIL), en la Clínica ATILRA Diez de Septiembre, en el Centro Oncológico ATILRA, en la Fundación ATILRA (incluyendo sus Centros Educativo Tecnológico y de Formación Profesional), así como los establecimientos destinados a servicios como farmacias, campings, y hoteles de todas las seccionales y delegaciones.

Art. 5) ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPACIAL: El presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso que ocurra durante la prestación de servicios, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; en los lugares donde se paga al/la trabajador/a, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las ejercidas en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (TICs); en el alojamiento proporcionado por el/a empleador/a, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Art. 6) AUTORIDAD DE APLICACIÓN - FUNCIONES: La autoridad de aplicación deberá garantizar el efectivo cumplimiento de los principios rectores consagrados en este Protocolo, así como también la legislación nacional e instrumentos internacionales vigentes. Estará representada por el Consejo Directivo Nacional de ATILRA, o la Comisión Directiva de cada Seccional o Delegación. Tendrá las siguientes funciones:

1. Designar a las personas que integran el Comité Interdisciplinario, en consulta con la Secretaria de Genero, Diversidad y Niñez.
2. Aprobar los Manuales de Buenas Prácticas o Procedimientos, en consulta con la Secretaria de Genero, Diversidad y Niñez.
3. Aprobar los planes de actuación sindical.
4. Establecer vínculos de colaboración con organismos y/o entidades públicas o privadas que tengan similares objetivos a los asignados.
5. Recibido el dictamen por parte del Comité Interdisciplinario, decidir las acciones a las que se dará curso en cada caso.

Art. 7) ÁREA ESPECÍFICA DESTINADA A SITUACIONES DE VIOLENCIAS Y ACOSOS: Crease un área específica destinada a reclamos por violencias y acosos, con el propósito fundamental de asegurar a la víctima un espacio de confidencialidad e intimidad que permita el relato de la situación por la que recurre.

Art. 8) COMITÉ INTERDISCIPLINARIO DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

1. **Designación y remoción de las personas miembro – duración en el mandato – integración:** El comité se integrará por cuatro (4) personas, las que serán designadas por el Consejo Directivo Nacional o la Comisión Directiva de cada seccional o delegación. Las designaciones deberán realizarse manteniendo la paridad de género. La duración en el mandato como persona miembro del Comité será de un (1) año, a partir del inicio de sus funciones, pudiendo ser reelegida.

2. **Idoneidad:** El Comité deberá contar con al menos un/a psicólogo/a, un abogado/a y un/a trabajador/a social. Las personas miembros del Comité deberán contar con experiencia en las temáticas de violencia laboral y de género, la cual deberá ser acreditada por ante quien la designe, realizando las capacitaciones que estipule la autoridad de aplicación de cada sector y las actualizaciones que la temática demande.
3. **Deber de Confidencialidad:** A partir de la designación, cualquier información recabada como persona miembro del Comité será mantenida en estricta confidencialidad. Queda obligada a no revelar, divulgar o facilitar información bajo cualquier forma a ninguna persona y a no utilizar para su beneficio o el de cualquier otra persona la información. Las personas miembros del Comité cesarán en sus funciones automáticamente si dejaron de prestar servicios en el sector que representen o cuando no asistan a dos Juntas consecutivas, sin causa de justificación.

Art. 9) FUNCIONES DEL COMITÉ

1. **Tomar las consultas, presentaciones y denuncias.**

Consulta: Se entiende por tal, a los fines del presente, a toda inquietud, interrogante o manifestación realizada de manera informal por una persona trabajadora al Comité respecto de una situación en particular a fin de indagar si la misma constituye o pudiese constituir un supuesto de violencia laboral.

Presentación: Se entiende por tal, a los fines del presente a toda inquietud, interrogante o manifestación realizada de manera escrita por una persona trabajadora al Comité respecto de una situación entre terceras personas que podría requerir la intervención del Comité.

Denuncias: Se entiende por tal a los fines del presente a toda manifestación realizada ante el Comité por una persona trabajadora en la cual se expongan supuestos de violencia laboral.

2. **Informes de conveniencia de cambio de puesto de trabajo preventivo.** El Comité, informará, poniendo a consideración de la Autoridad de Aplicación lo dictaminado, si se sugiere la modificación preventiva de puesto de trabajo, de la persona señalada por la/el denunciante, con el propósito de evitar el contacto con quien ha formulado el reclamo, mientras dure el procedimiento.
3. **Entrevistas preliminares a los profesionales médicos tratantes,** para el conocimiento de los antecedentes del padecimiento denunciado, la selección de herramientas específicas que la situación requiere y el acompañamiento responsable del área dedicada al efecto.
4. **Planificar espacios de escucha y contención** con especial atención en la detección de este tipo de padecimientos que muchas veces aparece con carácter sutil propio de varias modalidades de la violencia laboral y dificulta su reconocimiento y la prueba.
5. **Acompañamiento a testigos:** El Comité brindará acompañamiento al testigo mientras dure el procedimiento.

6. Estadísticas y objetivos medibles. De las consultas, denuncias, presentaciones e intervenciones del Comité, y con el fin de obtener un mapa integral de las situaciones de violencia de cada sector, se producirán informes estadísticos y estudios de casos cuantitativos con representatividad. Esta información se presentará anualmente a la autoridad de aplicación debiendo ser publicada en la forma y por los medios disponibles.

7. Funcionamiento del Comité

El Comité desarrollara su actividad en forma permanente. Designara, entre sus miembros, a un/a coordinador/a y un/a secretario/a. En cada sesión se elaborará un acta que resumirá los temas tratados, la cual deberá asegurar la confidencialidad y resguardo de todas las personas involucradas.

Art. 10) COMITÉS PROFESIONALES MÉDICOS

1. Designación y remoción de las personas miembro – duración en el mandato – integración: El Comité se integrará por cuatro (4) personas, las que serán designadas por el Consejo Directivo Nacional o la Comisión Directiva de cada seccional o delegación. Las designaciones deberán realizarse manteniendo la paridad de género. La duración en el mandato como persona miembro del Comité será de un (1) año, a partir del inicio de sus funciones, pudiendo ser reelegida.
2. Idoneidad: Los/las profesionales médicos que integren el Comité deben contar con especialidad en medicina laboral la cual deberá ser acreditada por ante quien la designe, realizando las capacitaciones que estipule la autoridad de aplicación de cada sector y las actualizaciones que la temática demande.

Art. 11) FUNCIONES DEL COMITÉ DE PROFESIONALES MÉDICOS

1. Entrevistar a las personas trabajadoras que, en consulta médica manifiesten padecer enfermedades o trastornos psicosociales, previo consentimiento informado de la persona que trabaja.
2. Elaborar informes de evaluación de riesgos, identificando los sectores o actividades más expuestas en base a parámetros de detección, a partir de los datos que surjan de las entrevistas como mecanismos para la identificación de peligros y riesgos de violencia o acoso.
3. Brindar herramientas adecuadas para poder incidir sobre la prevención del riesgo, la eliminación o su reducción, dado que representan el primer contacto de la persona que trabaja y transita el padecimiento psicosocial relacionado con el vínculo laboral
4. Elaborará dictámenes de evaluación de riesgos, en consulta con el Comité Interdisciplinario.

Art. 12) CAPACITACIÓN

1. **Obligatoriedad:** Los/las trabajadores/as y profesionales de la salud prestadores de ATILRA deberán acreditar cumplimiento y aprobación anual de cursado de capacitación en prevención y erradicación de violencias y acosos en el mundo del trabajo.
2. **Diferenciación:** La capacitación será otorgada de manera diferenciada, en relación al cargo y fundamentalmente, la responsabilidad asignada en el objetivo de prevención y erradicación de violencias. Las personas que ejerzan cargos jerárquicos, aquellas a quienes se haya encomendado el rol de acompañamiento en el proceso basado en una presentación o denuncia y quienes cumplan el rol de reclutamiento o selección de personal deberán contar con capacitación diferenciada. La misma deberá desarrollar contenido multidisciplinario y puntualizar en la formación acerca de parámetros objetivos de selección de personal.
3. **Objetivos medibles:** El Comité, en consulta con la Secretaría de Genero, Diversidad y Niñez evaluarán los objetivos de capacitación anualmente. La evaluación también se realizará diferenciando los porcentajes de cumplimiento en relación a los cargos y responsabilidades que detentan los/as destinatarios de la formación. Se dejará constancia de los incumplimientos y causales de justificación si existieran.
4. **Sanciones ante el incumplimiento:** El incumplimiento en la capacitación dará lugar a la aplicación de sanciones, las que serán evaluadas por la Secretaría de Genero, Diversidad y Niñez en conjunto con el Comité (o el equipo conformado al efecto en la delegación o seccional) que informará si se aconseja o no instar el procedimiento sancionatorio previsto en el Estatuto y el Reglamento de cada unidad participante. Las sanciones pueden contemplar: llamado de atención, apercibimiento o suspensión. Las sanciones también serán dispuestas atendiendo al grado de responsabilidad del cargo detentado o la función que en el proceso de prevención y erradicación le haya sido encomendada a quien resulte pasible de sanción.

Art. 13) PROCEDIMIENTO

1. **Presentación o inicio del trámite:** La persona podrá denunciar la existencia de acciones o situaciones de violencia laboral ante el Comité por escrito, telefónicamente, o a través de una dirección de correo electrónico. Las denuncias realizadas telefónicamente o a través de una dirección de correo electrónico deberán ser ratificadas por escrito dentro de los dos (2) días hábiles administrativos siguientes. Toda consulta, presentación y denuncia deberá acompañar un formulario suscripto en el cual la persona manifieste haber sido informada respecto al alcance y los términos de procedimiento y que presta consentimiento libre e informado para el inicio del mismo.

2. **Entrevista** La entrevista con la persona denunciante deberá ser fijada en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles administrativos posteriores a su presentación. A fin de evitar la revictimización, en los casos en los cuales se hubiese registrado una presentación personal anterior de la persona trabajadora denunciante, la entrevista tendrá carácter complementario y abarcará cuestiones que no hubiesen sido atendidas previamente.

El Comité, en consulta con el Consejo Directivo Nacional o comisión directiva de las seccionales o delegaciones, designara a dos personas miembros encargadas de realizar la entrevista.

3. **Etapa de resolución:** El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de diez (10) días hábiles administrativos contados a partir de la recepción de la presentación o denuncia.

Durante el procedimiento, el Comité reunirá toda la información y documentación pertinente y tomará las declaraciones de quienes considere necesario a fin de una rápida constatación de los hechos.

El Comité a su vez convocará a la persona denunciada para manifestarle confidencialmente la existencia de una denuncia en su contra, a fin de que efectúe las alegaciones que considere oportunas e informarle de las posibles sanciones en caso de comprobarse la misma.

Culminado el procedimiento el Comité confeccionará un informe escrito y fundado que contenga: la información y documentación recabada, las declaraciones recibidas, las alegaciones de la persona contra la cual se ha realizado la consulta, presentación o denuncia y el resultado del procedimiento con la declaración de si los hechos encuadran en un caso de violencia y/o acoso. El informe será remitido a la persona denunciante y a la Autoridad de Aplicación.

Art. 14) ADHESIONES – CONVOCATORIA: Se convoca a las empresas de la industria láctea de las diferentes seccionales y delegaciones a adherir al presente Protocolo y/o a adoptar instrumentos de las características detalladas.



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES
DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL**

Para los/las Trabajadores/as y Afiliados/as de Atilra

www.atilra.org.ar

Atilra es la Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina y posee estas áreas: SALUD | EDUCACIÓN | SERVICIOS | FUNDACIÓN