

Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo: pautas para protocolos en el sector salud” Proyecto Kommunal

Viviana Garcia

4/12/2020

FESPROSA-ISP



- Herramientas para visibilizar la violencia y el acoso en salud. Con perspectiva de géneros.
- Negociación colectiva
- Diálogo social.
- Protocolos

Presentación del estudio regional sobre legislación y prácticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo

Diciembre 2019 L, Campos, J Campos, Mariana Campos, Jimena Campos

Normas, negociaciones colectivas y protocolos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guatemala, México y Perú sobre violencia en el mundo de trabajo y por cuestiones de géneros, con énfasis en la situación de los servicios públicos.

- Leyes y tratados internacionales
- Leyes y tratados nacionales. Estadales, provinciales, municipales.
- Convenios colectivos generales o por actividad
- Protocolos generales o específicos.

Convenios Colectivos

- Los países poseen, en general, diferentes regulaciones en relación a la negociación colectiva. Más allá de esto, se trata de instancias de acuerdo entre el empleador y los trabajadores para regular las condiciones de trabajo especificando situaciones delineadas en las leyes.

Protocolos:

- Son modos de conducirse frente a determinados acontecimientos, pasos a seguir. Puede estar enmarcado en procesos de negociación colectiva o provenir unilateralmente de empleadores o instituciones estatales.

Qué encontramos

- La aceptación de convenios y tratados internacionales, que tienen como objetivo regular la violencia laboral y la violencia contra las mujeres y otras identidades de géneros.
- La regulación más frecuente refiere a la violencia y el acoso sexual, principalmente a través de la introducción de esta figura en los códigos penales.
- El ámbito sobre el que se regula con mayor frecuencia es el doméstico, siendo muy pocos países los que cuentan con normas específicas para los ámbitos laborales de amplio alcance.

- Las normas suelen referirse casi con exclusividad a la violencia y el acoso contra las mujeres, dejando por fuera a las víctimas con otras identidades de géneros.
- Las normas en la mayoría de los casos refieren casi con exclusividad a les trabajadores registrades y durante la situación de trabajo.
- Las regulaciones que refieren a los servicios públicos, en general están limitadas a las relaciones laborales, excluyendo otras formas de violencia y acoso, principalmente aquellas que involucran a terceros (usuarios, clientes, pacientes, etc.).

Regulación en materia de género y violencia y acoso laboral en convenios colectivos de trabajo.

- La desigualdad en materia de género en el ámbito laboral puede ser abordada desde distintos planos.
- Desde la promoción por la igualdad de remuneraciones entre varones y mujeres y la libertad de acceso a puestos jerárquicos hasta la conquista de determinados “beneficios” para aquellas mujeres que sufren violencia de género en sus hogares. En este sentido, la legislación puede avanzar en el establecimiento de derechos para mujeres y otras identidades sexo genéricas, así como también pueden hacerlo las negociaciones colectivas de trabajo.
- OIT adoptó el Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo; esta norma constituye el reconocimiento del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. El convenio es un paso adelante que tiene relación, se retroalimenta y a la vez se complementa, con distintos instrumentos normativos existentes a nivel global y regional.

Qué vemos en los convenios colectivos

- Las disposiciones sobre violencia y acoso tienen dos características
- 1) aquellas que son meramente enunciativas y que no avanzan en pautas concretas para su aplicación.
- 2) aquellas que proporcionan una ampliación de derechos o bien, otorgan algún beneficio concreto sobre el cual especifican las condiciones para su goce.

Por qué avanzar en las negociaciones colectivas?

- Es una herramienta privilegiada que tienen trabajadoras y trabajadores de intervenir e incidir en la regulación de sus condiciones laborales.
- Porque más allá de los derechos que se desprendan tanto de regulaciones nacionales como internacionales, lo que ambas partes expresen en esa negociación, implicará compromisos futuros sobre esta temática

Protocolos

- Marco normativo internacional (Incluir el convenio 190), regional y nacional
- Marco conceptual.
- Objetivos y lineamientos estratégicos
- Principios rectores
- El protocolo como política de la organización
- Formulación participativa,
- Intersectorial.
- Evaluación y seguimiento.

- A los fines de la correcta interpretación del protocolo, deberá remitirse a:
- a) A los Tratados, Convenios y Declaraciones Internacionales especialmente la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará” y los principios de Yogyakarta.
- b) OIT Convenios, resoluciones y/o recomendaciones. (ej convenio 190 Recomendación 206, 169, 100, 87, 98, 161)
- c) el estatuto de la organización y/o sus regionales
- d) la doctrina y la jurisprudencia (nacional, provincia) existente y lo que se elabore en torno a este tema, los avances de la práctica y la ciencia en torno a las temáticas alcanzadas en el presente.

Objetivos y lineamientos estratégicos

- La «organización» sostiene un decidido compromiso con las políticas de prevención, erradicación de la violencia y acoso de género (s) en el mundo del trabajo y la promoción de acciones tendientes a generar espacios libres de violencia y acoso hacia las mujeres, lesbianas, travestis y trans, migrantes, por sus condiciones de clase, etnia, raza, religión, edad , políticas que permitan garantizar la Igualdad de Oportunidades y Géneros.
- Es parte de nuestros desafíos y objetivos políticos reducir las brechas existentes en materia de derechos en el mundo del trabajo, prevenir situaciones de violencia, acoso y discriminación que atenten a la integridad de las personas. Todas las personas tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, discriminatorios o intimidatorios hacia su persona, así como un entorno laboral que garantice su dignidad y su integridad física, sexual y moral.

- La violencia y el acoso de géneros afecta derechos humanos fundamentales, impidiéndoles a los grupos en situación de mayor vulnerabilidad el goce de sus derechos en libertad y equidad.
- En tanto la cultura patriarcal se encuentra arraigada en nuestras sociedades, en las instituciones y en nosotros/as/es mismos, no siendo ajenas las entidades sindicales, resulta fundamental establecer instancias de formación, de toma de conciencia individual y colectiva, de escucha, de diálogo, promoción y prevención, de tratamiento de casos para terminar con las prácticas patriarcales e impidan la reproducción de violencia y acoso géneros en el seno de la «organización» *en todas sus unidades organizativas ó terceras personas relacionadas que estén bajo su responsabilidad. Como las acciones de terceras partes involucradas en el proceso de trabajar en salud.*

VIOLENCIAS DE GÉNEROS CONDUCTAS ALCANZADAS

- 1) la violencia física,
- 2) la violencia psicológica.
- 3) Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer y grupos de mayor vulnerabilidad de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.
- 4) Económica y patrimonial.
- 5) Simbólica. 6) Violencia mediática.
- 7) Violencia contra la libertad reproductiva.
- 8) Violencia obstétrica.

Modalidades

- 1) Violencia doméstica contra las mujeres.
- 2) Violencia institucional contra las mujeres y grupos de mayor vulnerabilidad realizada por las y los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, (organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil; **en los partidos políticos y en los sindicatos, federaciones sindicales, internacionales sindicales.**
- 3) Violencia laboral contra las mujeres, diversidades y grupos de mayor vulnerabilidad:
- 4) Acoso laboral y/o psicológico: Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

- **Las previstas en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer- CEDAW:**
- **Hechos con connotación sexista:** toda conducta, acción u omisión, todo comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, amenaza y cualquier otros acto que afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.
- **Acoso Sexual:** Se entiende por acoso sexual todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio y que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.
- **Quid pro quo:** cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral, aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo, para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

Principios rectores

- a) La perspectiva de géneros con la necesaria transversalidad y reconocimiento de las asimetrías de poder existente en las organizaciones.
- b) Dar garantías de rápida y eficaz intervención, celeridad en el procedimiento.
- c) Respeto y privacidad: las personas involucradas deberán ser tratadas con respeto y se resguardará su privacidad, deberán ser escuchadas 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 la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, incluyendo la decisión de efectuar o no denuncia ante el organismo correspondiente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de mantener reserva se dará a conocer lo necesario para garantizar el derecho a la defensa.

- 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. No se culpabilizara o cuestionara a quien denuncia.
- e) Erradicación de las situaciones de violencia y acoso en todas sus formas y modalidades.
- f) Contención y acompañamiento de la persona que denuncia.
- g) **Garantizar un procedimiento que satisfaga los recaudos de confidencialidad e imparcialidad, de un justo proceso, la posibilidad de la defensa, plazos razonables y la garantía de resolución de los conflictos.**

RECEPCIÓN Y ABORDAJE DE DENUNCIAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL

- Para tal fin se creará una Comisión Interdisciplinaria Autónoma ó de la misma organización integrada por no más de 5 integrantes, quienes deberán acreditar sólidos conocimientos en el tema. Todas las actuaciones de la Comisión se registrarán por el principio de confidencialidad.
- Se deberá llevar un registro, con un código de identificación para asegurar su privacidad y evitar su revictimización; descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; evaluación de la situación; observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.
- Tal registro, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas

PROCEDIMIENTOS DE INTERVENCIÓN

- Recepción de denuncias: Las denuncias podrán realizarse ante las responsables del Secretariado de la Comisión Ejecutiva y/o Directivas y la secretaria de género y/o DDHH por medio presencial, por escrito en sobre cerrado o virtual siendo oportuno que si la denuncia es virtual, se ratifique luego por escrito. Dichas denuncias podrán ser iniciadas por las/los denunciantes, o por cualquier miembro de la organización que sea testigos de la situación de violencia y/o acoso.
- **Asistencia:** La Comisión podrá disponer la citación del denunciante a los efectos que éste/a amplíe y/o aclare los hechos manifestados en su denuncia. La Comisión estará facultada para asistir a las personas denunciantes y sus intervenciones estarán orientadas a permitir su continuidad dentro de la organización.
- **-No deben realizarse ningún tipo de mediación en presencia de denunciante y denunciado.**
- **-Si las circunstancias lo requieren la Comisión podrá recomendar medidas cautelares de tipo administrativo o de adscripción al denunciado, a otro espacio de trabajo y/o horario, o la separación transitoria de su cargo o función con carácter transitoria, mientras dure el procedimiento. Sin perjuicio de las condiciones laborales del denunciante.**

- **Intervención:** Dicha comisión analizará con celeridad, los hechos denunciados, debiendo elevar dictamen y recomendación fundada a la Comisión Ejecutiva y/o directiva y a la secretaría de género y/o DDHH, la que le dará resolución institucional. Siendo la conclusión (afirmativa o probable) del informe mencionado y la denuncia requisitos necesarios para la continuidad de la intervención institucional.
- **Sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la persona que denuncia, de las vías administrativas y/o judiciales que correspondan. Las mismas son independientes al ámbito de aplicación de este protocolo y corresponden a las decisiones privadas e individuales de las personas involucradas.**
- **Medidas disciplinarias :** La Comisión recomendará las medidas a adoptar por la C Ejecutiva y/o directivas y tendrán relación con la gravedad de los hechos, con el grado de responsabilidad política y con la asimetría de poder en la relación en cuestión. La Comisión Ejecutiva y/o directivas y sus órganos correspondientes, podrán aplicar las medidas disciplinarias y sanciones previstas Estatuto de la «organización garantizando el derecho del debido proceso.

Objetivos específicos

- Erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en salud
- Campañas de Sensibilización, Formación , Capacitación en forma permanente
- Fomentar y accionar intersectorialmente fomentando el diálogo. Y la participación
- Se promoverá la participación de todas las Secretarías, Comisiones Ejecutivas Secretarías, Comisiones Ejecutivas de la organización.
- Espacios de reflexión sobre nuevas masculinidades.
- Creación de un Observatorio con la participación del colectivo de la organización
- Elaboración de políticas reparatorias y de erradicación de prácticas violentas.
- Actividades de difusión e información. Actividades de investigación
- Elaboración de mapas de riesgo.

- **AUTONOMÍA DEL PROCEDIMIENTO**
- La aplicación del presente protocolo es autónoma e independiente de la existencia de otros procesos o procedimientos, sin que pueda hacerse depender la aplicación del presente al inicio o resultado de acciones judiciales, administrativas o de otra índole.
- **REVISION DEL PROTOCOLO**
- En el término de un año de su puesta en funcionamiento, este Protocolo deberá ser revisado para su actualización en base a la experiencia en su aplicación