

PROTOCOLO DE ACCIÓN

PARA CASOS DE DISCRIMINACION, ACOSO Y VIOLENCIA HACIA MUJERES Y PERSONAS LGTTTBIQ+ POR RAZONES DE GÉNERO, EN EL AMBITO LABORAL, EN EL MARCO DEL CCT 438/06.

Artículo 1. Objeto.

El presente protocolo constituye una herramienta para la atención de todos los comportamientos que puedan caracterizarse como discriminación, acoso o violencia en razón de género en el ámbito laboral, contra mujeres y personas del colectivo LGTTTBIQ+ (lesbianas, gays, travestis, transexuales, transgénero, bisexuales, intersex y queer), provocadas por cualquier persona o personas con quienes se vinculen en el marco de una relación laboral regida por el CCT 438/06, sean de la misma, superior o inferior jerarquía.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal.

El presente protocolo será aplicable a todas/os las/os trabajadoras/es y todas/os las/os empleadoras/es contenidos en el CCT 438/06, con independencia de cuál sea su relación contractual. Asimismo, será aplicable en los casos que la situación de discriminación, acoso o violencia provenga de aquellos terceros con quienes las/os trabajadoras/es deban interactuar por razón de sus tareas, tales como personal contratado por el mismo empleador, tercerizados, trabajadores pertenecientes a otros gremios, clientes, proveedores, etc.

Artículo 3. Ámbito de aplicación espacial.

El presente protocolo será de aplicación a todas las situaciones de discriminación acoso y violencia en razón de género que se produzcan contra las/os trabajadoras/es comprendidos en el CCT 438/06, en el ámbito de trabajo tradicional de cualquiera de las ramas de la actividad, pudiendo ser el establecimiento/s donde la/el trabajadora/trabajador desempeñe su tarea, o cualquier otro espacio hacia el que se proyecte el ámbito laboral, tales como reuniones de trabajo dentro o fuera del establecimiento, salón comedor, eventos sociales vinculados a la empresa empleadora, etc.

Artículo 4. Conductas alcanzadas.

Las conductas alcanzadas serán aquellas que configuren discriminación, acoso o violencia hacia mujeres y personas LGTTTBIQ+ por razones de género, en el ámbito comprendido en el **Artículo 3**, incluyendo 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 señalado y todos los comportamientos que, por acción u omisión, constituyan acoso, discriminación o violencia, conforme las definiciones contenidas en las normas legales vigentes. También dentro de las conductas alcanzadas se encuentran los hechos de violencia sexual descriptos bajo la rúbrica “Delitos contra la Integridad Sexual” ubicados en el Capítulo II, Título III, del Código Penal Argentino y hechos de violencia sexual no descriptos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal Argentino, y que configuren formas de acoso sexual.

Artículo 5. Definiciones.

a. Violencia de Género: Se entiende por violencia de género contra las mujeres y/o personas pertenecientes al colectivo LGTTTBIQ+, toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada o no, en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

b. Discriminación de Género: Se considera violencia indirecta a efectos del presente protocolo, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer o a cualquier persona del colectivo LGTTTBIQ+, en desventaja con respecto al varón.

c. Acoso Laboral: Se considera hostigamiento psicológico o acoso laboral a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente daño físico, psicológico o moral a un/a trabajador/a, sea como amenaza o acción consumada y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

d. Acoso Sexual: Se considera acoso sexual cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital del derecho del/la trabajador/a a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.

e. Violencia Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer o a cualquier persona del colectivo LGTTTBIQ+ produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

f. Violencia Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

g. Violencia Económica y Patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer o a cualquier persona del colectivo LGTTTBIQ+, a través de:

- 1) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- 2) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- 3) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
- 4) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

h. Violencia Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer o a cualquier persona del colectivo LGTTTBIQ+, en la sociedad.

Artículo 6. De las consultas o denuncias.

La persona comprendida en el **Artículo 1.** del presente protocolo marco, víctima de discriminación, acoso o violencia de genero podrá realizar la consulta o denuncia, por cualquier medio formal, ante la **COMISION DE GENERO del Sindicato de la Industria del Vestido**, con jurisdicción en la zona del país que corresponda a su empleador. También podrán hacerla aquellas personas que tomen conocimiento de estas situaciones en su ámbito laboral, aunque no sea la persona directamente afectada. En este último caso, la denuncia deberá ser ratificada personalmente por la víctima. En ningún caso la parte empleadora podrá obstaculizar el contacto entre la persona trabajadora víctima de discriminación acoso o violencia y la entidad sindical, sus delegados, inspectores, dirigentes, etc., a los fines de efectuar una consulta o denunciar.

Artículo 7. Principios generales de la intervención sindical.

La intervención de la Asociación Sindical, deberá ser clara, sin demoras innecesarias, imparcial y confidencial en todo el proceso, promoviendo la conservación del puesto trabajo, la protección de la persona denunciante y de los 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 la **COMISION DE GENERO** del Sindicato que corresponda. Asimismo se garantizará la confidencialidad por parte de la organización sindical, respecto de la información suministrada y se pondrá a disposición de la víctima, para su firma, el acta compromiso de confidencialidad, si así lo requiere. 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, orientando a la víctima, 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.

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, etc.

Artículo 8. Acción sindical.

La asociación sindical adoptará, previo acuerdo con la persona denunciante, las medidas de acción que considere adecuadas dentro del marco de su competencia, para el restablecimiento de la situación anterior al hecho denunciado y el pleno goce por parte de la persona denunciante de sus derechos laborales.

Artículo 9. Contacto entre persona denunciante y persona denunciada.

La organización sindical, a instancias de la persona denunciante, promoverá que la/el empleadora/empleador tome las medidas pertinentes para evitar el contacto entre las personas involucradas, ya sea dentro del horario de la jornada laboral, como fuera de ésta. Para el caso que se requiera el traslado del puesto de trabajo, siempre se promoverá el traslado de la persona denunciada, salvo que la/el denunciante manifieste su voluntad expresa de ser trasladada/o.

Artículo 10. Derechos de la entidad sindical.

Se reconocerá el derecho de la Asociación Sindical:

- 1.- A la representación de cualquier trabajadora/trabajador que así lo solicite en relación con cualquier hecho de discriminación, acoso o violencia, comprendido en el presente protocolo.
- 2.- A proponer las medidas que considere adecuadas para garantizar la integridad psicofísica de la víctima, pudiendo exigir al empleador las acciones pertinentes.
- 3.- A ser consultada, con la debida antelación, respecto de cualquier medida que pretenda adoptar el empleador en relación a la/el denunciante o la/el denunciada/o, pudiendo oponerse expresamente y proponer alternativas.

Artículo 11. Violencia laboral ejercida por un afiliado.

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

Artículo 12. Prohibición de adoptar represalias.

En ningún caso la/el empleadora/empleador podrá adoptar represalias contra la/el trabajadora/trabajador por informar o denunciar casos de violencia, hostigamiento o discriminación y/o acoso sexual/laboral.

Artículo 13. Obligaciones de la/el empleadora/empleador.

En caso que la/el empleadora/empleador tome conocimiento de una situación de violencia, hostigamiento, discriminación y/o acoso sexual/laboral contra una/un trabajadora/trabajador comprendido en el CCT 438/06, deberá cumplir las siguientes obligaciones:

- a) Dar inmediato aviso a la Asociación Sindical que corresponda.
- b) Acordar con la Asociación Sindical, las medidas a adoptar para garantizar la integridad psicofísica de la persona víctima comprendida en el **Artículo 1.**
- c) Garantizar el cumplimiento del contrato laboral y la conservación del puesto de trabajo de la/el trabajadora/trabajador víctima.
- d) Permitir a los dirigentes y/o inspectores de la entidad sindical el cumplimiento de sus funciones, favoreciendo su ingreso al establecimiento, contacto con las/os trabajadoras/trabajadores, control de cumplimiento de las normas de seguridad, privacidad, y las normas laborales en su conjunto.
- e) Asimismo, deberá, con independencia que ocurra o no una situación encuadrada en el presente protocolo, brindar capacitación en forma permanente a todo el personal que se desempeña bajo su dependencia.

Artículo 14. Implantación de la cultura preventiva.

1.- Con el fin de asegurar que todos las/os trabajadoras/trabajadores disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, las/los empleadoras/empleadores se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias para excluir cualquier tipo de hostigamiento, discriminación y/o violencia de género de entre las posibles conductas, tanto provengan de ellos hacia las/los trabajadoras/trabajadores a su cargo, o de las/los trabajadoras/trabajadores entre sí.

2.- Se aplicarán de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que pudieran deteriorarlo. Asimismo, se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos y unidades de la empresa y entre las/los diversas/diversos trabajadoras/trabajadores de la misma.

3.- Se reconocerá como una acción de prevención primordial, la implantación, en los diversos estamentos de cada empresa, de conductas éticas y humanizadoras hacia las/los trabajadoras/trabajadores. Se facilitarán e impulsarán todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, la discriminación y la violencia, para propiciar una mejora del clima laboral.

4.- Las/los empleadoras/empleadores tendrán la obligación de mantener el ámbito laboral libre de toda forma de discriminación, acoso sexual, acoso laboral y violencia. La obligación de la/el empleadora/empleador incluye la capacitación de todo el personal que se encuentre a su cargo, en la prevención de estas conductas.

Artículo 15. Formación.

A los fines de prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación, acoso y violencia de género en el ámbito laboral, las/os empleadoras/es y la entidad sindical implementaran planes de formación a cargo de profesionales especializados en la temática del presente protocolo. La misma estará destinada a trabajadores/as, mandos intermedios y directivos, etc.

Artículo 16. Información y Difusión del Protocolo.

Con el fin de garantizar una eficaz prevención de los comportamientos aquí descriptos se procederá a la divulgación del contenido del protocolo en todos los niveles de la organización sindical y de la estructura empresarial, facilitando a todos los/as trabajadores/as una copia del mismo y se elaborará y distribuirá información que facilitará el conocimiento de los cauces de actuación cuando se den las conductas alcanzadas por el presente. Asimismo, se informará de manera clara y específica, a todos las/os trabajadoras/trabajadores, acerca de los objetivos que se pretenden alcanzar y de los medios de que disponen para ello, difundiendo por todos los medios disponibles, incluidos medios electrónicos y página web de empleadores y de las Asociaciones Sindicales de la Industria del Vestido, los mecanismos de consulta y/o denuncia y/o de intervención.

Artículo 17. 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 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, manteniendo la confidencialidad de los datos, para promover diagnósticos 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.

Artículo 18. Medidas de prevención y publicidad.

La Asociación Sindical de la Industria del Vestido, promoverá la realización de talleres y charlas sobre prevención de violencia, acoso y discriminación laboral contra mujeres y personas LGTTTBIQ+ 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 inter-sindicales e inter-sectoriales que cuenten con la participación activa del sector empleador y que estén dirigidas tanto a trabajadoras/es como al personal jerárquico.

Artículo 19. Convenio colectivo.

La Federación Nacional de la Industria del Vestido y Afines -F.O.N.I.V.A.- y el sector empleador promoverán, por vía de la negociación colectiva, la inclusión de cláusulas de género, que promuevan la igualdad, la no discriminación y la no violencia. En especial 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.

Artículo 20. De la atención de la salud integral de la víctima.

La/el empleadora/empleador procurará que la víctima que lo requiera, reciba atención adecuada brindada por profesionales de la salud idóneos, especializados en la atención de la violencia por razones de género, sean éstos pertenecientes a su ART o contratados al efecto.

Artículo 21. Revisión.

F.O.N.I.V.A. juntamente con el sector empresario promoverá la revisión anual del presente protocolo, a fin de supervisar su funcionamiento y dinámica de aplicación, para proceder a concretar los ajustes necesarios para su implementación efectiva, en pos del cumplimiento de los objetivos y finalidad establecida en el mismo.

Artículo 22. Marco normativo y reglas de interpretación.

Las definiciones, conceptos y prescripciones consignadas en este protocolo, en ningún caso pueden interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo por otras normas, como excluyentes de hechos considerados como violencia contra las mujeres y/o personas del colectivo LGTTTBIQ+. Para ello deberá interpretarse el presente protocolo de forma armónica y sistemática con lo establecido en el artículo 4º), segundo párrafo de la Ley 26.485 y con lo dispuesto en la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), los demás Tratados Internacionales de Derechos.

APENDICE:

L: LESBIANAS: Mujer que siente atracción sexual hacia otra mujer.

G: GAYS: Es la orientación sexual por la que un individuo siente atracción física, afectiva, sentimental, sexual y emocional hacia individuos del mismo sexo. Esta orientación se encuentra vinculada tanto a hombres como a mujeres. Al hombre homosexual coloquialmente se le denomina GAY, mientras que a la mujer se le denomina LESBIANA.

T: TRAVESTIS: Se trata de hombres que sienten deseo de usar vestimentas femeninas por momentos para lograr sólo excitación sexual. El deseo no es permanente y no tienen conflictos con su genitalidad. En el lenguaje cotidiano se utiliza este término para designar a travestis, transgeneristas o transexuales

T: TRANSEXUALES: En la persona transexual su identidad sexual no coincide con su sexo biológico.

T: TRANSGENERO: El término transgénero hace referencia a las personas cuyas identidades de género son diferentes del sexo que se les asignó al nacer.

B: BISEXUALES: Una persona bisexual es aquella que tiene interés romántico o sexual tanto por hombres como por mujeres. Esto quiere decir que alguien bisexual mantiene vínculos heterosexuales y homosexuales.

I: INTERSEX: Un ser intersexual es una persona que nace con una combinación de características biológicas masculinas y femeninas, como cromosomas o genitales, que puede impedir a los médicos la tarea de asignarle un sexo distintivamente masculino o femenino.

Q: QUEER: La teoría QUEER es un conjunto de ideas sobre el género y la sexualidad humana que sostiene que los géneros, las identidades sexuales, y las orientaciones sexuales no están esencialmente inscriptos en la naturaleza biológica humana, sino que son el resultado de una construcción social, que varía en cada sociedad.

+: Cualquier otra identidad que se quede en el medio de todas ellas o en ninguna parte.

CCT: Convenio Colectivo de Trabajo

ANEXO I. LEGISLACION APLICABLE.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW-1979). Vigente desde el 14 de agosto de 1985.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará). Vigente desde el 5 de marzo de 1995.

Convención Americana de Derechos Humanos.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

Declaración Universal de Derechos del Hombre.

Declaración de Filadelfia de 1944 relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (ap. III).

Convenio de la OIT nº 3 sobre protección de la maternidad (art. 3).

Convenio de la OIT nº 103 sobre protección de la maternidad (arts. 3 y 6).

Recomendación de la OIT nº 95 sobre la protección de la maternidad (art. 4.1).

Convenio de la OIT nº 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Convenio OIT nº 100 sobre igualdad de remuneración.

Convenio OIT nº 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

Constitución Nacional, arts. 16, 75 incs. 22 y 23.

Ley de Contrato de Trabajo.

Ley 23.592 Antidiscriminatoria.

Ley 26485. Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Vigente desde el 1 de abril de 2009.

Ley 24417. Protección contra la violencia familiar. Publicada en Boletín Oficial del 3 de diciembre de 1991.

Ley 25673. Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.

Decreto 1282/2003. Reglamentación de la Ley nº 25673 de Creación del Programa Nacional de Salud y Procreación Responsable. Vigente desde el 21 de octubre de 2002.

Ley 25674. Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales (Cupo Sindical Femenino). Vigente desde el 28 de noviembre de 2002. -Decreto 514/2003. Reglamentación de la Ley nº 25674 sobre Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales (Cupo Sindical Femenino). Vigente desde el 7 de marzo de 2003.

Decreto 1282/2003. Reglamentación de la Ley n° 25673 de Creación del Programa Nacional de Salud y Procreación Responsable. Vigente desde el 21 de octubre de 2002.

Ley 26171. Aprobación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999. Vigente desde el 6 de diciembre de 2006.

Decreto 1011/2010. Reglamentación de la Ley n° 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Vigente desde el 19 de julio de 2010.

Ley 26743. Derecho a la identidad de género de las personas. Vigente desde el 24 de mayo de 2012. -Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario (2010).

FONIVA

FAIA

