



Protocolo

de Prevención y Acción en casos de
Discriminación, Acoso y Violencia
por Razones de Género
contra Mujeres y Personas LGBTI+
en el Ámbito Laboral

SPR

**SINDICATO
DE PRENSA
ROSARIO**

Protocolo

de Prevención y Acción en casos de
Discriminación, Acoso y Violencia
por Razones de Género
contra Mujeres y Personas LGBTI+
en el Ámbito Laboral

Presentado el 9 de octubre de 2019 en Rosario
Se incorporaron aportes en marzo de 2020

“Se entiende por violencia contra las mujeres 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 u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

Art. 4º. Ley Nº26.485/2009. Ley de Protección Integral Para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los Ámbitos en que se Desarrollen su Relaciones Interpersonales.

El Sindicato de Prensa Rosario (Central de lxs Trabajadorxs Argentinxs) presenta su Protocolo de Prevención y Acción en casos de Discriminación, Acoso y Violencia por Razones de Género contra las Mujeres y Personas LGBTI+ en el Ámbito Laboral y lo hace en el marco del que elaboró la CTA T¹.

El SPR es parte activa y consciente de la sociedad y del conjunto de lxs trabajadorxs argentinxs que reconocen la necesidad de bregar por la eliminación de las violencias por razones de género. Para una organización sindical como la que integramos, el compromiso especial reside en lograr ambientes laborales liberados de este flagelo; además, preparar, actualizar y adecuar su estructura organizativa y subjetiva para alcanzar este objetivo primordial. Y es que, desde junio de 2015, gran parte de la sociedad se estremeció con la primera marcha convocada por la colectiva Ni Una Menos contra los femicidios y la violencia por razones de género, y pudo cuestionar muchas conductas cotidianas -hasta el momento naturalizadas- que, en realidad, eran discriminadoras, estigmatizantes y violentas, tanto en los ámbitos laborales como en el discurso utilizado por los medios de comunicación.

Lxs trabajadorxs que representamos en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo 153/91 establecen múltiples relaciones en el ámbito en que se desem-

peñan: entre sí, por un lado, y con las empresas que lxs emplean, por el otro. Entonces, abordar las situaciones de discriminación, acoso y violencia por razones de género supone la decisión política de actuar sobre ese entramado de vínculos que se construyen a diario y encierran numerosísimas tensiones.

En cada lugar de trabajo coexisten realidades inequitativas y discriminatorias que el SPR considera necesario eliminar. Son las patronales las que determinan los ingresos, el rol que cada persona cumple en la estructura laboral y la forma en que se accede a los cargos decisorios. En este contexto, deberemos actuar para conseguir una condición que consideramos imprescindible: que las empresas se avengan a discutir cada situación comprendida en este Protocolo.

La comunidad internacional señaló, en muchas ocasiones, que la violencia y discriminación por razones de género son poderosas armas de sometimiento y control usadas desde hace siglos contra mujeres y varones pero, también, que las más afectadas han sido las mujeres a causa de las desigualdades construidas en el devenir histórico. De allí que han surgido instrumentos normativos receptados por la Argentina y que constituyen una parte del cuerpo legal en el que se apoya este Protocolo junto a la legislación nacional, provincial y local, cuya enumeración incluimos al final de este documento. Por otra parte, la 108^o Conferencia de la Organización

¹ https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/protocolo_interno_aprobado_6-3-19.pdf

Internacional del Trabajo (OIT) suscribió con las delegaciones de todos los países presentes en Ginebra en junio pasado, el Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el Ámbito Laboral, que el gobierno nacional debe ratificar para contar luego con la legislación específica. Mientras tanto, la forma de abordaje de la violencia por razones de género también será de utilidad para el tratamiento de la violencia y el acoso hacia todas las personas.

La definición de violencia de la que partimos es la consagrada por la ley 26.485 de 'Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales' y su decreto reglamentario N° 1011/2010. El artículo 4° de la ley dice: "Se entiende por violencia contra las mujeres 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 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".

Por último, ya que el SPR entiende la prevención como una de las herramien-

tas más valiosas para construir nuevas formas de relación en las que no exista la violencia, se pondrá un especial énfasis en el desarrollo de las campañas de sensibilización, capacitación y reflexión con lxs integrantes del gremio. La decisión de la conducción del SPR al presentar esta herramienta sindical es que toda la organización esté atravesada por la perspectiva de género y que se planifiquen políticas que alcancen al colectivo, ya que no adscribimos como respuesta única al punitivismo y a la judicialización de nuestras prácticas. Con esa misma premisa de la prevención es que el SPR incorporó por vía de la negociación colectiva cláusulas con perspectiva de género, por la igualdad de trato y oportunidades y contra la violencia laboral que incluyen el compromiso por la capacitación permanente en la temática.

Es importante tener en cuenta que gran parte de lxs personas afiliadas a este sindicato son periodistas, por esa razón se tendrá especial cuidado y respeto por la libertad de expresión y el derecho a la información. Sin embargo, cuando las expresiones vertidas por quien sea denunciadx resulten alcanzadas por los criterios contenidos en el inciso 5 del artículo 13° del Pacto de San José de Costa Rica², se aplicarán las previsiones del presente protocolo.

2 "Estará prohibida por la ley toda propaganda en favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquier otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión, idioma u origen nacional".

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS COMPRENDIDAS

El Protocolo regirá para el conjunto de trabajadorxs afiliadxs o no afiliadxs, comprendidxs dentro del ámbito personal del Sindicato de Prensa Rosario 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 realicen contra las mujeres y las personas lesbianas, gays, travestis, transgénero, transexuales, bisexuales o intersex (LGBTI+), provocadas por una o más personas de mayor, igual o inferior jerarquía en la estructura laboral; personas contratadas, o bajo cualquier modalidad que asuma la contratación; terceras personas con las que lxs trabajadorxs tengan contacto en relación con sus tareas y funciones (público, clientes, usuarixs, proveedorxs, etc.).

Se entiende que el ámbito laboral abarca el lugar de trabajo físico o establecimiento, los espacios públicos donde se desempeñe la función, el trayecto hacia y desde el trabajo y los eventos sociales relacionados con la tarea realizada.

2. CONDUCTAS ALCANZADAS

Las conductas alcanzadas serán aquellas que configuren discriminación, acoso o violencia hacia mujeres y personas LGBTI+ por razones de género, en el ámbito laboral. De este modo, quedan incluidos todos los tipos de violencia reconocidos en el artículo 5º 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. COMISIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Se crea dentro del ámbito del SPR la Comisión de Género y Diversidad, que estará constituida por una integrante de la Comisión Directiva del SPR designada a estos fines, la responsable del área de género –hasta tanto se reforme el Estatuto Sindical y se cree la Secretaría de Género-, y una trabajadora que forme parte de las comisiones internas. Para el caso de que alguna de las compañeras convocadas realice su actividad laboral en donde se produce el hecho de violencia o acoso denunciado, se la reemplazará por otra trabajadora con su mismo perfil pero que se desempeñe en otro medio de comunicación.

3.1. Este espacio contará con el asesoramiento, asistencia y colaboración de lxs profesionales vinculados al SPR (asesoría legal y psicológica).

3.2. La Comisión será el organismo dentro del SPR donde las personas interesadas puedan concurrir a solicitar asesoramiento, asistencia, colaboración y/o intervención.

3.3. La Comisión trabajará de manera coordinada con la Comisión Directiva del SPR y por su intermedio con las comisiones internas a partir de la realización de los informes y recomendaciones elaborados sobre los casos que se pudieran presentar. También para diseñar y desplegar intervenciones y campañas de prevención que incluirán estrategias de divulgación, sensibilización y capacitación.

4. DE LAS CONSULTAS

Las consultas podrán ser realizadas por 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. También podrán hacerlas aquellas personas que tomen conocimiento de estas situaciones en su ámbito laboral, aunque no sean las directamente afectadas.

5. DE LA INTERVENCIÓN SINDICAL Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

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

Específicamente se promoverá:

5.1. Asesoramiento: El SPR pondrá a disposición de la persona denunciante el asesoramiento legal y atención adecuada. Las entrevistas y reuniones con quien denuncie deberán llevarse a cabo en presencia de dos personas, como mínimo, que integren el equipo de intervención o aplicación del Protocolo (Comisión de Género y Diversidad). 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.

5.2. 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 cono-

cimiento de los hechos. 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. En todo momento se deberá resguardar su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar.

5.3. No revictimización: se evitará el sometimiento de la persona afectada a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarias, como 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. ACCIÓN SINDICAL

El SPR planteará a las empresas de la comunicación la necesidad de trabajar por ambientes laborales libres de violencia por razones de género. Las acciones de prevención se potenciarán si se realizan con la intervención de todos los componentes de la relación laboral. De ser necesario puede recurrirse al arbitrio de la Oficina de Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo.

6.1. El SPR buscará acordar con las empresas de la comunicación principios protocolares de acción, preven-

ción y capacitación sobre discriminación, acoso y violencia en cada uno de los ámbitos de trabajo.

6.2. El SPR invocará ante las empresas de la comunicación la responsabilidad social que les compete. Es importante que cada una se comprometa en la adopción de líneas editoriales y expresiones de estilo a favor de una cultura de la equidad, de la inclusión y que respete los derechos humanos.

6.3. El SPR podrá adoptar, dentro del marco de su competencia y una vez recibido el informe de la Comisión de Género y Diversidad, 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. DENUNCIA CONTRA AFILIADXS E INTEGRANTES DE COMISIÓN DIRECTIVA

Cuando las acciones denunciadas hayan sido cometidas por una persona afiliada a la organización sindical, la intervención del SPR se ajustará a los mecanismos estatutarios y a los principios generales contenidos en las normas vigentes en la materia.

Por otra parte, el SPR adhiere expresamente a las previsiones del Protocolo de Prevención y Acción en Casos de Discriminación y Violencia por Razones de Género contra Mujeres y Personas LGBT+ por parte de afiliadxs de la Central de Trabajadorxs de la Argentina (CTA-T). Cuando la persona denunciada sea integrante de Comisión Directiva, el SPR se compromete a solicitar su inmediata aplicación.

8. REGISTRO

Se elaborará 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 y 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 también la construcción de indicadores y estadísticas.

9. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PUBLICIDAD

El Sindicato de Prensa Rosario promoverá la realización de campañas de comunicación (gráficas, audiovisuales, digitales, etc.) y talleres y charlas sobre prevención de violencia, acoso y discriminación laboral contra mujeres y personas LGBTI+ por razones de género, así como sobre el marco normativo y los recursos de denuncia e intervención. Podrán fomentarse acciones e intervenciones intersindicales e intersectoriales que cuenten con la participación activa del sector empleador y que estén dirigidas tanto a trabajadorxs como al personal jerárquico.

10. CONVENIO COLECTIVO

El Sindicato de Prensa Rosario ha incorporado por vía de la negociación colectiva cláusulas por la igualdad de trato y oportunidades, y contra la violencia laboral, con perspectiva de género que, a su vez, incluyen un compromiso para la capacitación en esta materia. En este sentido, se seguirá trabajando para ampliar y mejorar la protección de lxs trabajadorxs frente a situaciones de violencia laboral y por razones de género promoviendo, por ejemplo, el reconocimiento convencional de las licencias por violencia de género con goce de haberes, las que deberían otorgarse por mecanismos oportunos y ágiles, sin que se requiriera la denuncia judicial.

11. DE LA OBRA SOCIAL

Se promoverá que OSPRO disponga de equipos de profesionales de la salud interdisciplinarios especializados en la atención de la violencia por razones de género, a fin de derivar las situaciones que requieran dicha atención y articular las acciones de intervención.

12. REVISIÓN

Este Protocolo se revisará dentro de seis (6) meses a fin de supervisar su funcionamiento y dinámica de aplicación y recepcionar aportes o sugerencias para concretar los ajustes necesarios para su implementación efectiva.

ANEXO: MARCO NORMATIVO

- Constitución Nacional y Pactos Nacionales incorporados a ella:
- Artículo 14 bis.
- Art. 75 inc. 22: Incorporando la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Declaración Universal 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.

NORMATIVA INTERNACIONAL

- 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): los convenios: número 100 sobre igualdad de remuneración (1951); el 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (1958); el 156 sobre trabajadorxs con responsabilidades familiares (1981) y el 189 sobre trabajadorxs de casas particulares (2011), el convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que lleva el Nro. 190, y la Recomendación 206, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

NORMATIVA NACIONAL

- Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.
- Ley 23.592 por la que se adoptan medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.
- Ley 26.743 que reconoce el derecho a la identidad de género de las personas.
- 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 su decreto reglamentario 1.011/2010.

- Resolución 05/2007, del ex Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, que define a la violencia laboral.

NORMATIVA PROVINCIAL

- Ley Provincial 13.348/2013, de adhesión a la ley nacional 26.743 - Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- Ley Provincial 10.802/1992 - Cupo Femenino.
- Ley Provincial 12.323/2004 - Anticoncepción quirúrgica.
- Decreto Provincial 1.745/2001 - Reglamentación ley N° 11.529 de protección contra la violencia familiar.
- Ley Provincial 11.948/2001 - Incorporación de la figura de acoso sexual.
- Decreto Provincial 2.442/2002 - Aprueba reglamento de la Ley N° 11.888 de Creación del Programa de Salud Reproductiva y Procreación Responsable.
- Ley Provincial 11.529/1997 - Violencia Familiar.

NORMATIVA LOCAL

- Ordenanza N° 8.337 - Servicios Especializados en Prevención y Atención de la Violencia hacia la mujer en

el ámbito familiar dependiente del Programa de Violencia Familiar de la Secretaría de Promoción Social de la Municipalidad de Rosario.

- Decreto N° 1.214 (y sus modificatorias, Ordenanza N° 6.238 y el Decreto 8.514) - "Teléfono Verde".
- Ordenanza N° 9.372 - Programa de Inserción Laboral para Mujeres Víctimas de Violencia de Género.
- Ordenanza N° 9.032 - Programa de Asistencia a Víctimas de Trata de Personas en Rosario.
- Ordenanza N° 8.956 - Emergencia Pública en Materia Social por Violencia de Género en el ámbito de la Ciudad de Rosario.
- Ordenanza N° 8.186 (con su modificatoria en la ordenanza N° 8912) - Protocolo de Atención Integral para la Mujer en casos de Interrupción legal del embarazo.
- Ordenanza N° 9.310 - Crea las Consejerías Integrales en Salud Sexual y Reproductiva.
- Ordenanza N° 9.403 - "Programa de Formación y Concientización sobre el Parto y Nacimiento Respetado".

ANTECEDENTES DEL SPR

- Declaración de Principios sobre Ética Periodística (2007, actualizado en 2017). Disponible en: http://www.spr.org.ar/intranet/frm_documentos/documentos/1502912523_DPEP%20para%20enviar.pdf
- Cláusulas Convencionales firmadas en Paritarias 2018



**SINDICATO
DE PRENSA
ROSARIO**



Juan Manuel de Rosas 958



(0341) 440 8292 int.7



www.spr.org.ar



sprgremial@gmail.com



sindicato de prensa rosario



spr_prensa



**SINDICATO
DE PRENSA
ROSARIO**