

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL



COLEGIO PROFESIONAL
DE TÉCNICOS DE LA
PROVINCIA DEL NEUQUÉN
Ley 2988

FUNDAMENTACIÓN

Dentro de las misiones y funciones del Colegio Profesional de Técnicos de la provincia del Neuquén, enmarcadas en la ley 2988, se establece la protección de sus profesionales matriculados en lo referente a sus derechos, no solamente a sus obligaciones.

Es en este sentido, y en los tiempos actuales, donde la sociedad está cada vez más exigua de valores y cada día más convulsionada por las continuas malas experiencias socio económicas de los diferentes gobiernos, que se ha visto y desencadenado una vorágine de situaciones de violencia en todos los ámbitos, incluido el laboral.

Es por esto que, el Colegio Profesional de Técnicos de la Provincia del Neuquén ha tomado la firme determinación de convertirse en un “Escudo protector” de los posibles casos de violencia en el ámbito laboral que se susciten con nuestros profesionales.

De esta manera, encontramos que una herramienta fundamental con la que van a poder contar nuestros matriculados ante signos de violencia de cualquier tipo, será el siguiente “Protocolo”.

La **violencia y acoso en el mundo del trabajo** se define 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 causar o ser susceptible de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, moral o social e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

La **violencia laboral en razón del género, identidad de género u orientación sexual** es toda acción, omisión, comportamiento, o conducta que llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, y/o maltrato, atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o moral con destino a provocar daño, directa o indirectamente a un profesional en el ámbito laboral, sea como amenaza o acción consumada. A través de estereotipos, preceptos cognitivos y conductas prejuiciosas se generan opiniones que provocan el hostigamiento mediante un trato desigual, convirtiéndose en un instrumento de presión, y por lo tanto de asimetría de poder expreso, para quien lo ejerce mediante sus conductas habituales y constantes, donde el violento puede sentirse impune con estas prácticas.

Toda violencia ejercida en el ámbito laboral, implica una práctica que atenta contra la dignidad humana y provoca efectos perjudiciales sobre la integridad física y psíquica, y que muchas veces, se produce a través de padecimientos silenciosos, y que pueden llevar mucho tiempo hasta que salen a la luz.

La violencia constituye una de las principales fuentes de inequidad, discriminación, estigmatización y conflicto, en el ambiente de trabajo (OIT, 1998).

Dado que estas conductas afectan la confianza, la autoestima, la valoración como propio ser humano e inexorablemente afecta el rendimiento en el trabajo de las personas, pone en peligro la fuente de trabajo y se configura como una violación a los Derechos Humanos.

Por eso es tan importante **generar ámbitos de confianza y seguridad con un abordaje integral** con el fin de asesorar, acompañar y proteger a la persona que se encuentre padeciendo violencia en el ámbito laboral; promoviendo una **buena convivencia laboral**, avanzando así, hacia un **cambio cultural**, donde se logre generar “Respeto” entre todos los integrantes.

La violencia laboral no sólo afecta al trabajador o trabajadora individualmente, sino que, también afecta a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral, genera un mal precedente para la organización, baja la productividad, se generan costos innecesarios ya sea por altos índices de enfermedades de los y las trabajadoras, como así también la judicialización de situaciones que podrían prevenirse. En otras palabras, **cuando se producen casos de violencia laboral se imposibilita que pueda desarrollarse una organización saludable.**

Una **organización es saludable** en la medida en que se realicen esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud física y psicológica de los empleados sin importar cual fuere su sexo o género, mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas, del ambiente social y de la organización.

Es por ello que se hace necesario **adoptar medidas preventivas** que involucren a todo el personal de un lugar de trabajo, a fin de lograr combatir y/o erradicar las distintas formas de discriminación y violencia en el ámbito donde se desempeña, empresa, institución, industria, obra, u otro, donde se desarrolle una actividad laboral.

Es necesario **adoptar estrategias de actuación dirigidas a prevenir el fenómeno de violencia en las relaciones laborales**, de un modo integral e integrado, involucrando a todo el personal a fin de obtener entornos de trabajo más saludables y con un enfoque centrado en factores organizativos y psicosociales.

Ante esta realidad es necesario contar con un **protocolo de intervención** que especifique acciones preventivas (de difusión y capacitación), brinde asesoramiento a las personas que sufren violencia laboral, prevea medidas para el cese de dichas conductas e inste a la aplicación de sanciones para quienes las practiquen.

El Colegio Profesional de Técnicos del Neuquén adopta la **política de tolerancia cero contra la violencia laboral** y en consecuencia elabora medidas proactivas orientadas a tornar operativa esa decisión.

Es la intención de este Protocolo aportar una herramienta específica para el abordaje de situaciones de violencia detectadas en las relaciones laborales, brindando a todos los profesionales de diferentes áreas, pautas de intervención.

ARTÍCULO 1º: Ámbito de Aplicación. Este Protocolo de Intervención contra la Violencia Laboral rige para trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia en su ámbito de trabajo, que se encuentren matriculados en este Colegio Profesional. A los efectos de este protocolo se considera que existe vinculación laboral en caso de que la o el matriculado se encuentre en relación de dependencia, tercerizado, contratado, y/o que bajo cualquier otra modalidad preste servicios profesionales en forma personal e individual a un comitente.

ARTÍCULO 2º: Objeto. El presente Protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación que cumpla con los principios básicos de celeridad, inmediatez y responsabilidad, para intervenir ante conductas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo violencia laboral en razón del género, identidad de género u orientación sexual.

ARTÍCULO 3º: Sujetos. Este Protocolo involucra a los comportamientos, acciones y conductas de los que resulten víctimas matriculados y matriculadas que se encuentren en relación de dependencia, tercerizados, contratados, y/o que bajo cualquier otra modalidad preste servicios profesionales en forma personal e individual a un comitente.

ARTÍCULO 4º: Medios. Las modalidades de violencia laboral se podrán suscitar por cualquier medio: de manera presencial, mediante medios telefónicos, virtuales o de cualquier otro tipo, incluyendo la omisión de consideración en el marco de las relaciones laborales existentes, ya sea contra una persona en particular o un grupo de personas en cualquiera de los espacios o lugares del área donde se presta servicios.

ARTÍCULO 5º: Modalidades de violencia laboral más usuales. Las situaciones comprendidas dentro de la violencia laboral incluyen, en una enumeración no taxativa, a las siguientes:

- a.- Agresión física:** toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o la trabajadora
- b.- Acoso sexual:** toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual no consentidos por quien los recibe
- c.- Agresión sexual:** cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento
- d.- Acoso 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/o disminuir su capacidad laboral, con el objetivo de someterlo y/o eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa
- e.- Acoso Tecnológico:** toda conducta que implique hostigamiento virtual, intencional y continuo contra un individuo o grupo, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles, los websites o afines.
- f.- Discriminación en razón de género, identidad de género y orientación sexual:** toda distinción, exclusión, restricción o preferencia en razón de género, identidad de género y

orientación sexual que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad o de la igual protección, o del reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones de los derechos humanos y libertades fundamentales.

ARTÍCULO 6: Alertas por situaciones de violencia laboral estructural. Sin perjuicio de otras hipótesis, se entiende que existen indicios representativos de la presencia de situaciones de violencia estructural en los lugares de trabajo que instan a la aplicación del presente protocolo, cuando hay:

- a) Aumento desproporcionado de licencias por enfermedad
- b) Aumento desproporcionado de accidentes de trabajo
- c) Aumento desproporcionado de reclamos laborales
- d) Aumento desproporcionado de renunciaciones;
- e) Incremento inusual del ausentismo;
- f) Insatisfacción generalizada con el trabajo;
- g) Quejas reiteradas sobre el trato de los superiores hacia los y las trabajadoras.

ARTÍCULO 7º: Actos constitutivos de violencia laboral. Sin perjuicio de otras hipótesis, se consideran actos constitutivos de violencia laboral, los siguientes:

- 1) Sobrecarga o disminución infundada en la asignación de tareas;
- 2) Llamadas de atención por faltas mínimas y de manera diferencial con respecto a otros trabajadores/as;
- 3) Canales de comunicación poco claros, cerrados o inexistentes;
- 4) Utilización de frases descalificadoras y discriminatorias;
- 5) Aislamiento social dentro del ámbito laboral;
- 6) Agresión verbal.
- 7) Agresión física;
- 8) Asignación de tareas contradictorias, sin sentido o poco claras de manera reiterada;
- 9) Cambios permanentes de tareas;
- 10) Recompensas económicas discrecionales y desiguales

ARTÍCULO 8º: Acciones a instrumentar por el Colegio. En el marco del presente Protocolo, el Colegio podrá llevar adelante las siguientes acciones preventivas:

- a) A los efectos de ejemplificar con su propio accionar, garantizar que el ambiente laboral dentro del Colegio Profesional de Técnicos de la Provincia del Neuquén se encuentre despojado y libre de cualquier clase de hostigamiento, discriminación, y/o cualquier tipo de violencia laboral, incluyendo la violencia por razones de género, identidad de género u orientación sexual, impulsando para ello condiciones de igualdad y equidad.

- b) Desarrollar un área específica, con un ambiente propicio de confianza, para que las personas afectadas o testigos de una situación de presunta violencia laboral puedan denunciar su situación.
- c) Poner a disposición del matriculado o matriculada denunciante, el asesoramiento y la asistencia que puedan requerir para accionar administrativa o judicialmente a los efectos de hacer cesar la situación de violencia laboral.
- d) Confeccionar y mantener actualizado un registro estadístico de situaciones denunciadas, que permita aportar a futuro nuevas herramientas y/o perfeccionar las existentes
- e) Impulsar acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática de violencia laboral, fomentando y favoreciendo aquellas conductas que tiendan a eliminarla

ARTÍCULO 9º: Principios Esenciales de nuestro Colegio Profesional de Técnicos del Neuquén en materia de violencia laboral. El Colegio Profesional de Técnicos actuará conforme a los siguientes principios en la implementación del presente Protocolo:

a) Asistencia. La persona denunciante recibirá durante todo el procedimiento acompañamiento de la Comisión de Violencia Laboral.

b) Privacidad, Confidencialidad y Reserva de Identidad. Desde el inicio la persona que efectúe una consulta o una denuncia será tratada con resguardo absoluto de su identidad y confidencialidad de los hechos.

Todas las personas intervinientes en la asistencia, acompañamiento, seguimiento, orientación, información y abordaje integral deberán guardar estricta reserva sobre la documentación e información a la que accedan, como así también se garantizará la protección de datos que se obtienen en estos casos; todo lo cual tendrá carácter reservado y confidencial, estableciéndose la absoluta prohibición de su reproducción o difusión por cualquier medio. Se entenderá por estricta reserva el deber de no develar, revelar, divulgar, propalar, o transmitir ni facilitar de alguna forma y por ningún medio, ya sea por acción u omisión, a persona física o jurídica, así como el deber de no utilizar para su propio beneficio o de cualquier otra persona física o jurídica cualquier información, conocimiento o documentación a la que acceda o sobre la que tenga conocimiento como consecuencia de la intervención en la tramitación del presente Protocolo. La única excepción al deber de confidencialidad, tendrá lugar cuando medie orden o requerimiento motivado del Poder Judicial, al cual se le solicitará, bajo su responsabilidad, reserve la identidad y documentación requerida conforme a las previsiones de este Protocolo.

c) No Revictimización. En todo momento se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la denuncia o datos que permitan identificar al trabajador o trabajadora afectada por la violencia laboral.

d) Protección al Denunciante y/o Testigo. La Comisión acompañará a quien haya denunciado y/o comparecido como testigo por violencia laboral para que no sufra perjuicio o menoscabo alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio. A estos efectos se presume, salvo prueba en contrario, que cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado

con la denuncia o su testimonio, cuando dicha alteración ocurre dentro del año siguiente a su denuncia o participación.

e) Prevención. Llevará a cabo como políticas preventivas campañas de formación y difusión dirigida a los matriculados, a quienes los contraten o empleen, a las autoridades del Colegio y a los empleados o contratados por el Colegio, a fin de erradicar acciones y conductas enquistadas socialmente y perjudiciales en el ámbito laboral, como así también para la visibilización y desnaturalización de la violencia laboral.

f) Procedimiento Urgente. El procedimiento de asistencia y acompañamiento a llevarse adelante ante las denuncias previstas en este Protocolo tendrá carácter de urgente.

ARTÍCULO 10º: Procedimiento de consulta y denuncia. A fin de evacuar consultas se pondrá a disposición de todos los matriculados y matriculadas, una dirección de correo electrónico y una línea de teléfono donde se podrán realizar consultas y recibir asesoramiento, garantizándose las condiciones de privacidad, confidencialidad y protección de datos personales.

Recepcionada la consulta en el Colegio Profesional de Técnicos del Neuquén, la misma será atendida y respondida por la Comisión de Violencia Laboral, procediéndose a la articulación o derivación de ser necesario, como así también al seguimiento y acompañamiento del caso particular conteniendo a quien formulará la consulta.

El trabajador o trabajadora podrá formular libremente la consulta que considere necesaria a los fines de obtener el debido asesoramiento en relación al o los hechos, propios o de terceros, que generan la consulta.

Recibida la consulta, quien la realice, será convocado a una entrevista personal, a los fines de tomar conocimiento pormenorizado de los hechos consultados, formular las aclaraciones necesarias y evacuar la consulta con todos los elementos necesarios. En la entrevista se respetarán los principios rectores de este Protocolo para que la misma se desarrolle en un clima de privacidad e intimidad.

Luego de la primera entrevista, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia efectuada y la manifestación de voluntad del o la consultante se procederá a: i) hacer seguimiento, acompañar y asesorar sobre el caso motivo de consulta, en el supuesto de no querer el afectado realizar la denuncia; ii) informar en todo lo atinente y acompañar en el caso de que, quien formuló la consulta, decida instar la denuncia, en un todo de acuerdo a los preceptos establecidos en el presente Protocolo; iii) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación conforme a lo prescripto en el presente Protocolo.

En relación a lo actuado, se realizará un informe que tendrá el carácter de reservado.

En caso de que se inste la denuncia ante el presente Protocolo, se activará el acompañamiento psicológico y legal en forma inmediata, facilitando al denunciante la primer consulta con el profesional sugerido para el asesoramiento legal y el asesoramiento psicológico en forma gratuita, quedando luego a criterio del denunciante la continuidad del tratamiento con dichos profesionales así como su financiamiento, sin perjuicio de los convenios de bonificación que realice el Colegio con tales profesionales.

ARTÍCULO 11º: Incumplimiento de este Protocolo de Actuación. Ante el incumplimiento de este Protocolo por los responsables designado por el Colegio, la persona que manifestó violencia laboral podrá presentarse ante los superiores de esta entidad en forma personal, por escrito o por correo electrónico haciendo saber el incumplimiento respectivo, para que se adopten las medidas disciplinarias pertinentes.