

Protocolo de actuación para el abordaje de situaciones de violencias por razones de género en PAMI

Protocolo de actuación para el abordaje de situaciones de violencias por razones de género en PAMI



Autoridades

Lic. Luana Volnovich

Dirección Ejecutiva del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados.

Dra. Mónica Roqué

Secretaría de Derechos Humanos, Gerontología Comunitaria, Género y Políticas de Cuidado.

Adriana Herrero

Subgerenta de Políticas de Género, Diversidad Sexual y Disidencias.

OBJETO

El presente protocolo es un instrumento de actuación interna para el abordaje de situaciones de violencias por razones de género en el ámbito laboral para la totalidad de las personas trabajadoras del INSSJP.

Se trata de una herramienta imprescindible para la construcción de entornos laborales libres de violencias machistas y cisheterosexista¹ partiendo de los derechos que asisten a las mujeres y personas trabajadoras LGBTINB+². Asimismo, permite generar una instancia de contención, abordaje y orientación para las personas afectadas.

En este marco, el objetivo del mismo es la detección temprana de situaciones de violencias basadas en el género dentro del organismo y la implementación de medidas a los fines de crear un ambiente laboral libre de discriminación y violencias.

MARCO NORMATIVO

1. Instrumentos jurídicos internacionales

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por Ley 23179, reconoce la discriminación por razones de género y propone a los Estados parte que promuevan mecanismos jurídicos e institucionales que pongan fin a dicha discriminación.

¹ El prefijo cis refiere a las personas cuya identidad de género concuerda con la asignada al momento de nacer, por lo que la expresión remite a las normas de género que jerarquizan a estas por sobre las personas trans, travestis, no binarias y otras identidades que se desmarcan del binarismo varón-mujer. El término heteronormativo refiere a la norma sexogenérica que jerarquiza la hetero a la heterosexualidad y a las personas heterosexuales.

² Lesbianas, Gays, Travestis/Trans, Intersexual, No Binaria. El signo remite a la existencia de otras identidades y al presupuesto de que las mismas no son esenciales, sino que se encuentran en constante transformación.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencias contra la Mujer, aprobada por la Ley 24632, protege los derechos de las mujeres a la vida, al respeto a su integridad física, psíquica y moral e insta a los Estados parte a generar los mecanismos institucionales que se requieran para abordar de forma integral cualquier tipo de situación de violencias por razones de género.

Los Principios de Yogyakarta establecen garantías con relación al derecho al trabajo, al cual consideran que debe ser digno y en condiciones equitativas, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, a fin de eliminarlas en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración.

El Convenio 190 de la OIT, Convenio sobre la Eliminación de la Violencias y el Acoso en el Mundo del Trabajo, tiene como objeto proteger “a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador”.

En relación a la violencias y el acoso, el Convenio 190 de la OIT define:
a) la expresión “violencias y acoso” en el mundo del trabajo designa 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 físico, psicológico, sexual o económico, e incluye las violencias y el acoso por razón de género, y b) la expresión “violencias y acoso por razón de género” designa las violencias y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Instrumentos normativos nacionales

La Ley 27580 que ratifica el Convenio 190 de la OIT: Convenio Sobre la Eliminación de la Violencias y el Acoso en el Mundo del Trabajo.

La Ley 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencias contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales brinda el marco general para el abordaje de las violencias basadas en el género. El artículo 4.º define la violencia contra las mujeres como “toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, 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, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”.

La Ley establece tipos y modalidades de violencias reconocidas en los artículos 5.º y 6.º.

Con respecto a los tipos de violencias se encuentran la física, psicológica, económica y patrimonial, simbólica y política. Estos tipos de violencias ocurren en diversos ámbitos (modalidades): doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, violencia obstétrica, violencia mediática, el espacio público y la pública-política.

Con respecto a las violencias laborales se define como “aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo.

Constituye también violencias contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”.

La Ley 26743, sancionada en el año 2012, establece el derecho a la identidad de género de las personas, reconociendo el libre desarrollo de la persona conforme a su identidad de género. Esta es entendida como la vivencia

interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (artículo 2). En este sentido, el artículo 12 establece que deberá respetarse el derecho a la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en el documento nacional de identidad. El nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados. Asimismo, deberá brindarse trato digno, tanto en el trato hablado como escrito.

En concordancia con los lineamientos normativos referidos, el Decreto 476/2021 implementa la nomenclatura “X” en el documento nacional de identidad y en el pasaporte; esta incorporación implica respetar y reconocer a las personas que se identifican por fuera del binomio masculino/femenino. En su artículo 4.º, el decreto determina que la nomenclatura “X” en el campo “sexo” comprenderá las siguientes acepciones: no binaria, indeterminada, no específica, indefinida, no informada, autopercebida, no consignada u otra acepción con la que pudiera identificarse la persona que no se sienta comprendida en el binomio masculino/femenino.

La Ley 27499, Ley Micaela, establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencias contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

A nivel del Instituto, el presente Protocolo complementa, por un lado, la Capacitación Obligatoria sobre la Ley Micaela de las trabajadoras y los trabajadores del Instituto y la utilización del lenguaje inclusivo de género establecido a través de la Resolución núm. 103/DE/20, y por otro, la creación y ampliación de licencias que instituyen nuevos derechos laborales para las personas trabajadoras aprobadas por Resolución núm. 2278/DE/20, entre las que se destacan la licencia por adecuación corporal acorde a la identidad de género y la licencia por violencias de género.

Por consiguiente, las violencias de género deben entenderse como una problemática social que afecta a las feminidades y a las personas con orientaciones sexuales, expresiones e identidades de género que se encuentran estructuralmente en situación de desventaja en una sociedad regida por la norma patriarcal y cisheterosexual. Ante esta situación, el Estado y los organismos de la sociedad civil deben intervenir a los fines de garantizar la plena vigencia de los derechos humanos en todos los ámbitos.

PRINCIPIOS RECTORES

Los principios rectores en el abordaje de las situaciones de violencias son la perspectiva de derechos humanos (DD.HH.) a lo largo del proceso, el respeto, la privacidad, la no revictimización, la confidencialidad, la empatía, la justicia social y la garantía de derechos e igualdad de oportunidades en pos de una vida libre de violencias por razones de género.

Asimismo, se procura que las personas involucradas tengan acceso a la información y brinden su consentimiento a lo largo de la intervención.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS DESTINATARIAS

El presente protocolo está destinado a las mujeres y personas LGBTINB+ trabajadoras del INSSJP que se encuentren atravesando situaciones de violencias por razones de género, expresión e identidad de género y por orientación sexual en el marco de las relaciones de trabajo, independientemente del tipo de contratación que tengan.

SITUACIONES EN LAS QUE DEBERÁ INTERVENIR EL EQUIPO

Se aplicarán los debidos procedimientos frente a todos los tipos de violencias establecidas en las Leyes 26485 y 26743 basadas en el género, la orientación sexual, la identidad y expresión de género que ocurran en el ámbito laboral.

1. Equipo Interviniente

Para la implementación del presente protocolo se conformó un equipo interdisciplinario que cuenta con profesionales de disciplinas psicosociales (trabajo social, psicología, derecho y afines) con formación en perspectiva en DD.HH., género y diversidad sexual que integran la Subgerencia de Políticas de Género, Diversidad Sexual y Disidencias perteneciente a la Secretaría General de Derechos Humanos, Gerontología Comunitaria, Género y Políticas de Cuidado.

En las situaciones que requieran, se articulará con la Gerencia de Recursos Humanos del INSSJP.

PROCEDIMIENTO

1. Solicitud de asesoramiento/intervención

La persona que considere estar atravesando una situación de violencias por motivo de género podrá iniciar una solicitud de asesoramiento o de intervención ante el equipo interviniente a través del correo electrónico institucional de la Subgerencia de Políticas de Género, Diversidad Sexual y Disidencias (SPGDSyD) (generoydiversidad@pami.org.ar), de manera telefónica o de manera presencial.

Asimismo, la persona puede expresar la situación a sus superiores en su ámbito laboral de referencia y/o a la Gerencia de Recursos Humanos, quienes tendrán la obligación de derivar la misma a la SPGDSyD, de conformidad con la persona denunciante, para el inicio de las intervenciones correspondientes.

La respuesta a la solicitud de consulta deberá ser tomada con celeridad, no excediendo el plazo de 72 horas hábiles.

Las personas trabajadoras que solicitan la intervención serán informadas sobre sus derechos, y su opinión deberá ser tenida en cuenta durante todo el proceso.

Una persona que no está involucrada en la situación de violencias, pero que tome conocimiento de la misma, puede solicitar asesoramiento para el acompañamiento de la persona afectada. La intervención quedará a disposición del equipo interviniente, de acuerdo con el análisis de situación.

2. Abordaje de las situaciones de violencias basadas en el género

2.a Entrevista.

Al iniciarse una solicitud de consulta/asesoramiento, la misma continuará con una entrevista presencial, vía video llamada o llamada telefónica, entre alguna persona integrante del equipo interviniente y la persona solicitante.

No se podrá hacer el asesoramiento vía escrita por redes o correo electrónico, de acuerdo al criterio de confidencialidad y, a su vez, para priorizar un espacio de conversación.

La entrevista permitirá realizar un análisis de situación a fin de sugerir líneas de acción.

2.b. Líneas de acción.

A partir de la entrevista, se planteará el abordaje teniendo en cuenta el interés de la persona afectada y los principios rectores. Todas las acciones deberán ser plasmadas en informes que detallen el desarrollo de la situación. Las acciones se decidirán en función de priorizar el bienestar de la persona, teniendo en cuenta su voluntad.

Acciones:

- Se realizarán articulaciones con el personal jerárquico a cargo de las personas involucradas, como también las articulaciones internas e interinstitucionales que correspondan.
- En los casos en que las situaciones de violencias involucren a personas con rol de jerarquía dentro del INSSJP, el equipo interviniente elaborará propuestas que serán elevadas a las autoridades superiores del área donde se desempeñe la persona involucrada.

- Si la evaluación arroja que la situación reviste carácter de alto riesgo se intervendrá de manera inmediata para dar respuesta con la mayor celeridad posible.
- Se exigirá que la persona implicada participe de actividades formativas tales como curso de Ley Micaela, Buentrato, talleres de reflexión sobre masculinidades y otras a determinar para fomentar las transformaciones de las relaciones sociales en el ámbito laboral a los fines de promover el trato respetuoso hacia las mujeres y diversidades sexuales.
- En todas las situaciones de violencias de género se deberán tomar medidas de protección en el ámbito laboral para la persona en situación de violencias.
- En el caso de que se identifique que la situación de violencias corresponde a razones de violencias laboral, se procederá a realizar la articulación y derivación al área de Recursos Humanos del Instituto.
- En todos los casos se apartará a la persona denunciada del ámbito laboral compartido con la persona denunciante hasta tanto se resuelva la situación.
- La persona denunciante podrá hacer uso de la Licencia por Violencias de Género y todas las alternativas que ella ofrece.
- Se articulará con la Gerencia de Recursos Humanos cuando se considere pertinente, a los fines de sugerir las acciones de promoción, medidas preventivas y sanciones, de acuerdo con el análisis de situación plasmado en el informe técnico pertinente.

SANCIONES

Las sanciones tendrán como propósito final transformar actitudes y comportamientos a largo plazo que eviten su repetición mediante el ofrecimiento de dispositivos de reflexión crítica sobre las violencias machistas, y en los casos que se considere pertinente se solicitará sumario administrativo al Departamento de Sumarios dependiente de la Gerencia de Recursos Humanos, la que podrá determinar medidas tales como: llamado de atención, apercibimiento, suspensión y/o despido.

LICENCIA POR VIOLENCIAS DE GÉNERO

Las personas trabajadoras que se encontraran en situación de violencias por motivos de género podrán solicitar una licencia que será otorgada por un plazo mínimo de 5 a 15 días hábiles por año calendario y prorrogables a evaluación del equipo interviniente. La misma se puede efectivizar de manera continua o alternada, todo ello a opción de la persona trabajadora.

Además, la persona solicitante tendrá derecho a la reducción de la jornada, al reordenamiento de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, a ausentarse de su espacio de trabajo, a realizar teletrabajo o cualquier otra acción previa evaluación del equipo interviniente. En este sentido, la solicitud de la licencia por parte de las personas trabajadoras no afectará su remuneración ni modificará otros tipos de licencias a las que las mismas tienen derecho.

Las sanciones se evaluarán en relación al análisis de la situación de violencias. A partir de la misma, el equipo interviniente realizará recomendaciones y sugerencias a las áreas correspondientes.

³ Resolución núm. 2278/DE/20, ANEXO I, punto L, inciso 4.






PROMOCIÓN

Las medidas tendrán el objetivo de prevenir y eliminar las violencias y el acoso en el mundo del trabajo, con el fin de construir ámbitos laborales que promuevan la igualdad; combatan la discriminación por género, identidad, expresión y orientación sexual, y generen un clima de trabajo respetuoso.

Entre las posibles líneas de acción se encuentran la difusión del presente protocolo como una estrategia de sensibilización de la temática y prevención de las situaciones de violencias de género, la difusión de información de contactos útiles a los que recurrir ante emergencias y la elaboración de material con información sobre la temática, entre otras.



Protocolo de actuación para el
abordaje de situaciones de violencias
por razones de género en PAMI

-  Perú 1457, San Telmo, CABA
-  Lunes a viernes de 9 a 18 h.
-  (011) 4339-4390
-  11-5920-7757
-  generoydiversidad@pami.org.ar