

## Programa contra las violencias por motivos de género

Ampliación de las Políticas de Equidad/Género, incorporación del "Protocolo de prevención e intervención en situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico de las personas trabajadoras dependientes de AySA.

Cuarta parte: Protocolo de intervención en situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico".

---

### Introducción y definición de concepto

El presente protocolo se basa en la necesidad de incorporar al régimen interno vigente en AySA - comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo, sus leyes modificatorias y/o complementarias y el Convenio Colectivo de Trabajo 1494/15 "E", el Código de Ética y normativa asociada-, la regulación de las intervenciones frente a los casos de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico para proteger adicionalmente a las personas trabajadoras que atraviesan esta situación.

La violencia por motivos de género es aquella dirigida hacia las mujeres y personas LGBTTTIQ+<sup>1</sup>, con raíces en las relaciones de género desiguales, dominantes en la sociedad. Es una de las manifestaciones más claras de las desigualdades de poder existentes en nuestra sociedad que pondera lo masculino y subordina lo femenino, y otorga poder a los varones sobre las mujeres y personas LGBTTTIQ+.

Las distintas modalidades de la violencia por motivos de género afectan todos los ámbitos de la vida de las personas que la padecen, la Ley 26.485 "Protección Integral hacia las Mujeres" contempla la violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, pública política y en el espacio público. El artículo 4° de dicha ley **define la violencia contra las mujeres como 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, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.*

1. Esta sigla es un acrónimo que se utiliza para designar colectivamente a las personas lesbianas (L), gays (G), bisexuales (B), transgénero (T), transexuales (T), travestis (T), intersexuales (I), queer (Q) y todas aquellas personas pertenecientes a los colectivos de la diversidad.

Las violencias por motivos de género son una problemática extendida y estructural que afecta la vida de miles de mujeres y personas LGBTTTIQ+ en nuestro país, en la región y en el mundo y exigen la ejecución de políticas públicas y de organizaciones e instituciones privadas que logren prevenirlas, que asistan y protejan a todas aquellas personas que las atraviesan.

Los altos índices de femicidios, travesticidios y transfemicidios -expresiones más graves de la violencia por motivos de género- perpetrados principalmente por parejas o ex parejas de las víctimas requieren respuestas urgentes y estructurales a la vez.

Las violencias por motivos de género suelen presentarse en escalada, de manera crónica y en sus inicios invisible para quienes las atraviesan. Una de las etapas de mayor riesgo del proceso de victimización es el momento en que la persona en situación de violencia pierde el contacto social, su empleo, sus amistades y familia.

El rol de las empresas y organismos empleadores frente a esta problemática es fundamental, pudiendo, gracias a políticas eficientes de detección y acompañamiento, evitar la cronicidad y escalada de los hechos, posibilitando y poniendo a disposición alternativas para que las personas víctimas de estas prácticas puedan salir de esa situación.

Asimismo, las personas en situación de violencia ven deteriorada su autoestima y desempeño laboral. Por consiguiente, se pone en riesgo su desarrollo laboral y su independencia económica, lo que constituye otra fuente de desigualdad y las ubica en una situación de mayor vulnerabilidad aún.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica en sus recomendaciones la importancia de que las personas empleadoras se comprometan con políticas en materia de prevención y acompañamiento de las personas que atraviesan violencias por motivos de género en el ámbito doméstico.

Las estimaciones mundiales publicadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) indican que alrededor de una de cada tres (35%) mujeres en el mundo ha sufrido violencia de género en algún momento de su vida, la mayoría de las veces infligida por la pareja o la expareja.

Las violencias por motivos de género constituyen violaciones a los derechos humanos de las mujeres y personas LGBTTTIQ+, por lo tanto, es necesario establecer mecanismos específicos que contemplen las situaciones particulares de las personas afectadas poniendo el foco en la prevención, contención y acompañamiento dentro del seno de nuestra empresa.

## Marco legal

Nuestro país ha adherido a un importante número de instrumentos internacionales con el objetivo de erradicar las violencias por motivos de género y promover la equidad.

El presente programa encuentra su encuadre legal en distintas convenciones internacionales y leyes nacionales que exigen a los Estados y promueven a la ciudadanía a comprometerse con la problemática y disponer acciones concretas para erradicarla. Entre las que se encuentran, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) -con jerarquía constitucional-; la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, la Convención de niños, niñas y adolescentes; la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto internacional de derechos civiles y políticos; entre otros.

Dentro de la normativa nacional se distingue especialmente la Ley 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009), con su correspondiente Decreto Reglamentario 1011/2010 y las dos leyes de 2019 que la amplían, la 27.501 y la 27.533, la Ley 26.743 de Identidad de Género, la Ley 27.499 de capacitación sobre la temática de género, el decreto N°254 del 9/3/1998 que establece el plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral, la Ley 26.061 de Protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes, entre otras.

## Pasos previstos en el presente protocolo

### 1. Prevención

Con la finalidad de poder prevenir o detectar tempranamente las situaciones de violencias por motivos de género en el ámbito doméstico de las personas trabajadoras de AySA se disponen:

#### **Capacitación y sensibilización permanente y abierta a todo el personal de AySA:**

Todas las personas trabajadoras de AySA tendrán la posibilidad y serán incentivadas por la Dirección de RRHH a realizar talleres, charlas, conversatorios y capacitaciones sobre estereotipos de género, nuevas masculinidades, corresponsabilidad de tareas del cuidado, violencia de género, educación no sexista y uso no sexista del lenguaje, entre otros, que estarán disponibles mensualmente desde las plataformas de comunicación interna de la empresa. La realización voluntaria de estos cursos, capacitaciones, etc, que se enmarcan, además, dentro del “Plan Integral de Capacitación en Género” como pilar de la “Política de AySA en materia de Inclusión, Género, Igualdad de Oportunidades y Trato” vigente, será registrada en el legajo de la persona trabajadora y será valorada de forma positiva frente a posibles ascensos o promociones.

Se entregarán certificados de participación y se comunicará que las participaciones quedarán registradas en sus legajos.

Desde RRHH se aplicarán distintas medidas de estímulo a las personas trabajadoras para incentivar su capacitación en estas temáticas.

#### **Capacitación en género en el marco de la “Ley Micaela”:**

A lo largo de los años se dará cumplimiento al “Plan de Capacitación Integral en Género” a todas las personas trabajadoras de la empresa tomando como soporte y directriz la plataforma dispuesta mediante la Ley 27.499.

#### **Campañas permanentes de difusión y sensibilización:**

La comunicación es fundamental para el abordaje institucional de la problemática ya que la hace visible y promueve cambios. Asimismo, las campañas permanentes permiten mantener vigente el tema entre las personas trabajadoras mostrando el compromiso y la posición de la empresa frente a la temática. Se llevará a cabo utilizando todos los canales de comunicación con los que cuenta la Empresa.

### **Encuesta anónima:**

Con el fin de recabar datos para una mejor prevención, se realizarán encuestas anónima, a todas las personas trabajadoras de la compañía, para detectar y prevenir situaciones de violencia de género y acompañar/contener a aquellas trabajadoras que estén atravesando por esta situación. Dicha encuesta, será formulada y diseñada por especialistas en la materia. Los datos serán recabados por la persona responsable de la Dirección de RRHH y comunicados a la Asesoría de Género y la Secretaría de SGBATOS.

Al finalizar cada año calendario, se realizarán encuestas sobre la temática que permitirán evaluar las fortalezas y debilidades frente a la temática del personal e incorporar nuevos contenidos a las capacitaciones iniciales.

## 2. Intervención

Dado que la persona en situación de violencia doméstica muchas veces se encuentra en una situación de vulnerabilidad y sin asesoramiento al respecto, la Dirección de RRHH -por intermedio del equipo de asistencia social en conjunto con el SGBATOS, a través de la SGeIOT- constituirán un equipo de orientación y acompañamiento interdisciplinario y especializado en la temática, que denominaremos **“Equipo Interdisciplinario Especializado”**.

### Sobre el equipo interdisciplinario especializado:

Será conformado por siete (7) personas, más dos (2) personas suplentes, con formación de grado en psicología, trabajo social, abogacía y carreras afines, a quienes se formará específicamente en la temática con, por lo menos, una actualización anual con profesionales referentes en el tema. A este equipo se podrán sumar como participantes a otras personas trabajadoras de la empresa de áreas y cargos diversos que se formen en la temática, previa evaluación de la solicitud por parte del Área de Género de la Empresa y de la Secretaría de Género del SGBATOS.

El Equipo Interdisciplinario Especializado deberá mantener una composición paritaria. Las personas que lo integren deberán firmar un compromiso de confidencialidad respecto de las denuncias, información, casos e intervenciones que se realicen en el ámbito de funcionamiento de este. La confidencialidad deberá mantenerse aun habiendo la persona renunciado al puesto en el Equipo. En caso de que se verifique violación al deber de confidencialidad, la persona será pasible de recibir sanciones disciplinarias sin perjuicio de su exclusión inmediata del Equipo.

Cualquiera de las personas que integran el Equipo, estará obligada abstenerse de participar en el tratamiento de algún caso cuando medien circunstancias personales, afectivas, de parentesco, de amistad o de enemistad con las personas involucradas en el mismo.

Las personas trabajadoras que atraviesen esta problemática podrán acceder a ponerse en contacto directo con el Equipo Interdisciplinario Especializado a la dirección de correo electrónico: [recursoshumanos.denuncia@aysa.com.ar](mailto:recursoshumanos.denuncia@aysa.com.ar) o bien de manera telefónica al 6319-2018; 2054; 2098 ó 2108.

Será tarea de la Dirección de RRHH de la empresa y de la SGeIOT arbitrar los medios necesarios para la difusión permanente de estas vías de contacto con el Equipo Interdisciplinario Especializado.

Mediante la intervención del Equipo Interdisciplinario Especializado, se asesorará a la persona trabajadora acerca de los procedimientos y mecanismos habilitados para darle contención, acompañamiento y asesoramiento, realizando las articulaciones pertinentes con la línea 144.

En el caso de que una tercera persona tomara conocimiento de los hechos padecidos por una persona trabajadora compañera o a su cargo, deberá ponerse en contacto con el Equipo Interdisciplinario Especializado, que procederá a orientar a quien consulta en el modo de acompañar o intervenir en la situación referida, y evaluará la necesidad y pertinencia de realizar otras intervenciones.

En todos los casos, el Equipo, que actuará en forma conjunta, contará con el asesoramiento del Área de Género de la empresa, de la línea 144 y/o con los organismos territoriales especializados en la temática de la zona de residencia de la víctima.

### **2a.**

La intervención del Equipo Interdisciplinario Especializado deberá constar con un número de registro y formar parte de un archivo confidencial.

### **2b.**

**Los principios rectores de la intervención del Equipo serán la perspectiva de género, la confidencialidad, el respeto, la celeridad y la no revictimización.<sup>2</sup>**

### **2c.**

En el caso que se tome conocimiento que una persona trabajadora de AySA ha sido denunciada judicialmente por otra persona trabajadora de AySA por motivos de violencia de género, el Equipo Interdisciplinario especializado realizará un informe a la Dirección de RRHH con el detalle de los hechos y las recomendaciones sobre las actuaciones a seguir. Toda intervención prevista con la persona denunciada deberá ser a posterioridad de que la persona denunciante se encuentre a resguardo y se le comuniqué que la empresa dispondrá una intervención al respecto a fin de evitar posibles represalias. La empresa tomará la determinación con la persona denunciada, de acuerdo con el principio rector de la empresa, sobre la no tolerancia a las violencias por motivos de género y de acuerdo a la gravedad de los hechos denunciados, recurrirá a distintos dispositivos.

2. En este sentido, las políticas de protección deben tender a no recaer exclusivamente en las personas en situación de violencia de género -en razón de que en ocasiones se las revictimiza-, sino que se deben enfocar en los agresores.

En primera instancia, cuando la gravedad de los hechos lo permitiera, se derivará a la persona denunciada a un dispositivo psicoeducativo especializado obligatorio. En caso de que los hechos se repitieran y/o los informes de las derivaciones realizadas fueran negativos, se deberá proceder a evaluar las sanciones a tomar.

Si dentro de los tipos de violencia denunciadas estuviera incluida la económica/ patrimonial por intermedio de la falta de pago de la cuota alimentaria, en la cual mediare requisitoria judicial, la Empresa intervendrá de manera inmediata.

Será tarea de la Dirección de Recursos Humanos poner en conocimiento a todo el personal sobre la no tolerancia de la Empresa a las violencias por motivos de género en todos los ámbitos donde mujeres y personas LGTBTTIQ+ desarrollen sus relaciones interpersonales.



### **3. Recursos institucionales de acompañamiento**

La solicitud de acceso a los recursos aquí detallados podrá ser realizada directamente por la persona que padezca la situación de violencia o bien indicada en mutuo acuerdo con ella por el Equipo Interdisciplinario Especializado interviniente.

El Equipo Interdisciplinario Especializado realizará un informe de la situación donde, de existir, dará cuenta de las denuncias y/o acciones judiciales realizadas.

#### **Licencias específicas**

Es habitual que las personas en situación de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico utilicen distintas licencias, generalmente las licencias por psiquiatría, que enmascaran el real flagelo que atraviesan. Mediante la aplicación de este protocolo, las personas que atraviesen esta situación podrán solicitar la licencia específica por violencia de género en el ámbito doméstico, sobre la cual no recaerá pérdida económica de ningún tipo, presentismo, etc.

Le corresponderá licencia con goce de haberes hasta un máximo de treinta (30) días hábiles por año, conforme recomendación del Equipo Interdisciplinario, a la persona trabajadora que fuere víctima de violencia doméstica por motivos de género y deba ausentarse de su lugar de trabajo por tal motivo, ya fuere para recomponerse, realizar las denuncias correspondientes, los trámites legales asociados, acudir a profesionales médicos y/o cualquier otro trámite derivado de su situación. Este plazo podrá ser ampliado, atendiendo las circunstancias y gravedad del caso, por decisión de la Dirección de Recursos Humanos, teniendo en cuenta el dictamen del Equipo Interdisciplinario Especializado.

En caso de otorgamiento de esta licencia, la Dirección de Recursos Humanos deberá dar aviso a la persona a cargo de la Dirección donde se desempeña la persona licenciada y su Jefatura o Gerencia directa, según corresponda, quienes deberán guardar confidencialidad respecto de los motivos y circunstancias que justifican la licencia, excepto mediando autorización expresa de la persona licenciada.

#### **Movilidad Funcional para las personas trabajadoras en situación de violencia de género**

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la persona en situación de violencia por motivos de género que necesite cambiar de lugar de trabajo u horario para tal fin, podrá solicitar con "derecho preferente", ante la Dirección de Recursos Humanos o ante la SGeIOT del SGBATOS, un cambio de puesto de trabajo, de la misma familia de puestos que la Empresa pueda facilitar en cualquiera de sus dependencias.

En tales supuestos, la Empresa se compromete a comunicar a la persona trabajadora las posibilidades existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro, mientras dure su situación.

En caso de no existir posibilidades en la misma familia de puestos o equivalente disponible al momento de la solicitud, la empresa se compromete a poner el máximo esfuerzo e interés en buscar alternativas que, si bien no resuelvan la situación definitivamente (al no existir una posición de las características necesarias) mejoren su situación hasta ese momento.

Todos los casos particulares de personas trabajadoras en la situación regida por este artículo, serán tratados por la Dirección de Recursos Humanos y la SGeIOT del SGBATOS en su calidad de actores intervinientes respecto a "LA POLÍTICA DE AySA".

### **Otorgamiento de préstamo con fines específicos**

Para el caso regulado por esta figura de violencia doméstica por motivos de género, la Dirección de RRHH, previa intervención del Equipo Interdisciplinario Especializado y por recomendación de este, analizará, en el marco de la Política de Préstamos al Personal de la Empresa, la posibilidad de otorgar excepciones (respecto de intereses y montos) que colaboren a la posibilidad de obtener préstamos personales con el fin específico (el cual deberá acreditarse) de pago de alquiler/mudanza definitiva o provisoria o tránsito con el fin de romper la dependencia habitacional de la víctima respecto de su agresor u otros elementos necesarios con el mismo fin.

### **Otros recursos o intervenciones**

Quedará bajo la facultad del Equipo Interdisciplinario Especializado en asesoramiento por el Área de Género de la Empresa, la necesidad de solicitar a la Dirección de RRHH la puesta a disposición de la persona trabajadora otros recursos, ya sean materiales o subjetivos para el acompañamiento y tránsito de la situación de violencia padecida (gestión de derivaciones, alojamiento transitorio, acompañamiento en los trámites, acompañamiento en gestiones personales varias, etc).

## OTROS TIPOS DE VIOLENCIA QUE AFECTEN A LA PERSONA TRABAJADORA

La licencia estipulada en el presente documento para los casos de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico podrá ser otorgada, de forma análoga, en aquellos casos en que la persona trabajadora haya sido afectada por otros tipos de violencia graves que, conforme al dictamen del Servicio Social y la Gerencia Médica, dependientes de la Dirección de Recursos Humanos y en conjunto con el SGBATOS, revistan gravedad.

Se entiende por violencia grave: aquellas que se ejerzan sobre el cuerpo y/o los bienes de la persona trabajadora y/o su grupo familiar conviviente, y que le ocasionen un menoscabo y/o afectación/alteración psíquica, psicológica, física (se incluyen en estos supuestos, sin que el listado sea taxativo, sino meramente enunciativo/ilustrativo: la agresión física con lesiones durante robo en vivienda; ataque a la integridad física/abuso sexual de la persona trabajadora y/o de personas a su cargo; otros casos que revistan tal gravedad).

En tales casos, el pedido deberá formalizarse ante la oficina de recursos humanos del sector de trabajo, debiendo presentar en ese momento, la denuncia policial y/o antecedente judicial y demás elementos que avalen la situación.

La decisión será tomada por el director de Recursos Humanos en base a los dictámenes y el análisis riguroso de cada caso en particular. En caso de dudas o discrepancia intervendrá la CoPAR.

