

PROTOCOLO ESCUELAS FUMIGADAS VÍA TERRESTRE Y/O AÉREA

El Protocolo de actuación y denuncia ante un caso de fumigación con agrotóxicos en las adyacencias de una escuela en el ámbito de la provincia de La Pampa, es una guía con pasos concretos de como las autoridades de los establecimientos educativos deben actuar a los efectos de resguardar las pruebas y documentar el caso debidamente con vistas a visibilizar una problemática que es ignorada por el estado o bien formular una presentación administrativa o judicial.

En primer lugar debemos saber que el Estado debe garantizar la salud de todos los habitantes y en cuanto a la problemática que tratamos con el presente protocolo, reproducimos el Art. Nº 41 de Nuestra Constitución Nacional:

Constitución de la República Argentina - Artículo 41

Todos los habitantes gozan del derecho a un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras; y tienen el deber de preservarlo. El daño ambiental generará prioritariamente la obligación de recomponer, según lo establezca la ley.

Las autoridades proveerán a la protección de este derecho, a la utilización racional de los recursos naturales, a la preservación del patrimonio natural y cultural y de la diversidad biológica, y a la información y educación ambientales.

Corresponde a la Nación dictar las normas que contengan los presupuestos mínimos de protección, y a las provincias, las necesarias para complementarlas, sin que aquellas alteren las jurisdicciones locales.

Se prohíbe el ingreso al territorio nacional de residuos actual o potencialmente peligrosos, y de los radiactivos.

En nuestra provincia existe la "Ley de Nº1173 de Agroquímicos"

Artículo 5º: La Dirección de Medio Ambiente, dependiente de la Subsecretaría de Salud Pública, fiscalizará y controlará el uso y aplicación de agroquímicos en áreas urbanas. A este efecto se entiende por "área urbana" la zona edificada de ciudades y pueblos de la Provincia y su área circundante hasta quinientos metros del límite de edificación.

Artículo 33: Las empresas agroaéreas podrán efectuar aplicaciones hasta una distancia de mil metros de la zona edificada de ciudades y pueblos.

No podrán sobrevolar zonas urbanas al despegar o aterrizar.

ACTUAR PREVENTIVAMENTE PARA EVITAR RIESGOS DE INTOXICACIÓN

Si se advierte que se están realizando fumigaciones en las cercanías de la escuela o se advierten síntomas de intoxicación por causa probable de éstas, antes que nada realizar las siguientes acciones:

- 1) En caso de que haya personas (alumnos, docentes u otros) fuera de la escuela, ingresar inmediatamente a la escuela para evitar el contacto con las sustancias que estén dispersas en el aire.
- 2) Suspender inmediatamente las clases y comunicación inmediata a la Coordinación de Área y a la Dirección de Nivel correspondiente, vía mail y telefónica.
- 3) Si hay posibilidades filmar, sacar fotos, llamar a otras personas cercanas que puedan ver lo que sucede mejor, a fin de garantizar todo medio de registro y testimonios de los hechos.
- 4) En caso de sufrir algún tipo de sintomatología extraña acudir rápidamente al Hospital o centro de salud más cercano e informar sobre las fumigaciones a las que estuvo expuesto. Solicitar certificado de atención y de las indicaciones prescriptas por el médico.
- 5) Vaciar los tanques de agua y limpiarlos según el protocolo vigente.
- 6) Intervención de salud pública, realizar estudios de salud a los alumnos.
- 7) Labrar un acta con todos los pasos efectuados y suscripta por el personal docente y no docente presente. Comunicar a los padres.
- 8) Tomar nota del personal docente y no docente como así también de terceros que hayan presenciado el incidente que quieran ofrecer su información sumaria (testimonio). Anotar los datos de contacto.

DENUNCIA ANTE AUTORIDADES CON COMCOMPETENCIA

9) Formular denuncia ante autoridad competente. Policía, Municipio, Subsecretaría de Ecología, Dirección de Bromatología y Sanidad Ambiental. En la denuncia precisar los siguientes datos: Día, hora, lugar, condiciones climáticas (ej. Vientos) características del equipo (color, identificación, de arrastre, autopropulsado, si es avión ver matrículas de sus alas). Pedir copia de la denuncia para enviarla a la coordinación, dirección de nivel, comisión mixta de seguridad e higiene en el trabajo.

COMUNICAR A LA ART

10) Comunicar la situación a la ART para que tome intervención y asistencia del personal docente y no docente de la escuela. (La ley ampara la salud de los docentes y es obligación ineludible de las autoridades escolares que en caso de que un establecimiento educativo sea afectado por fumigación alguna en horario escolar, denunciar esa circunstancia ante la ART.) Que la ART arbitre los medios para que el personal afectado se realice estudios pertinentes sanguíneos (para analizar la presencia de agrotóxicos) y estudios de mucosa bucal (para analizar aberración cromosómica y micro núcleos, a fin de detectar daño genético).

TODOS LOS DOCUMENTOS QUE SE GENEREN A PARTIR DE ESTE PROTOCOLO ADJUNTARLOS EN UNA CARPETA DE ACTUACIÓN. LOS MISMOS SON MUY IMPORTANTES PARA UN EVENTUAL RECLAMO JUDICIAL DE PERSISTIR LAS FUMIGACIONES.-

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO CONTRA MUJERES Y PERSONAS LGBT+ POR PARTE DE AFILIADOS DE LA CENTRAL DE TRABAJADORES DE LA ARGENTINA (CTA T)

I.- INTRODUCCIÓN.

En noviembre de 2017, nuestra Central Sindical asumió el “Compromiso sindical para la erradicación de la violencia de género. Lineamientos generales y herramientas para abordar la violencia de género y la participación de las mujeres en condiciones de igualdad desde las organizaciones sindicales. Propuestas legislativas”, comprometiéndose entre otras cosas, a elaborar el presente protocolo de intervención, que define mecanismos y acciones a seguir cuando la violencia la ejerce un miembro de la Central.

Nos encontramos en tiempos de revisión de patrones de conducta, que históricamente estuvieron signados por la discriminación, el acoso y la violencia de género. Prácticas que naturalizadas o invisibles, eran parte de la cultura de las organizaciones y las relaciones interpersonales. Desde la última apertura democrática, con sus más y menos, se ha recorrido un camino de avance legislativo y de políticas para abordar los distintos tipos de discriminación y violencia. Especialmente las masivas movilizaciones de los últimos años, han instalado esta temática con una fuerza tan grande, que ha puesto en cuestión al conjunto de la sociedad, sin dejar por fuera tampoco al movimiento sindical. Hoy debatimos el compromiso que debemos asumir como parte de una organización popular, representativa de trabajadorxs organizadxs. Entendemos a la decisión de adoptar mecanismos claros de abordaje de las violencias como parte de nuestro compromiso para la defensa y promoción de los derechos humanos. No adscribimos como respuesta única al punitivismo o a la judicialización de nuestras prácticas, por eso estas iniciativas tienen ejes centrales en la prevención, sensibilización, formación y cambios de conducta. Lo que entendemos también como un proceso de transformaciones, que llevará tiempo y requerirá de revisiones permanentes. Pero también debemos acordar mecanismos concretos de abordaje, una vez que el acoso, la discriminación o la violencia están instalados. Porque no podemos dejar

que nos gane el desaliento, ni la improvisación frente a cada caso, y mucho menos, la impunidad.

Por estas razones señaladas, este protocolo a la vez que establece dispositivos y una metodología de abordaje, es un modelo puesto al servicio de las afiliadas de la CTA para la implementación de mecanismos de similares características. Tal cual establecimos también con el protocolo de violencia en el ámbito laboral.

Este “**Protocolo de prevención y acción en casos de discriminación, acoso y violencia por razones de género contra las mujeres y personas LGBT+ por parte de integrantes de la CTA T**”, forma un conjunto metodológico en la materia con los otros documentos aprobados por la Mesa Ejecutiva Nacional de la CTA T: 1. *Compromiso Sindical para erradicar la violencia de género en las organizaciones sindicales (2017)*¹ y 2. *El Protocolo marco de prevención y acción para las organizaciones sindicales en casos de discriminación, acoso y violencia de género contra las mujeres y personas LGBT+ en el ámbito laboral (2019)*.

Ambos documentos detallan el marco normativo, la caracterización de la problemática, los lineamientos de acción y el establecimiento de mecanismos para el abordaje de la discriminación, el acoso y la violencia de género contra las mujeres y personas LGBT+.

II.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS LGBT+ POR PARTE AFILIADOS A LA CTA T.

1. OBJETIVOS.

Objetivos generales:

- El presente instrumento tiene por objetivos garantizar al interior de la organización el pleno respeto a los derechos humanos, la igualdad de géneros y la no discriminación por razones de género de las mujeres y personas LGBT+
- Construir una organización libre de violencia, sexismo y discriminación; como parte del modelo de democracia, participación y pluralidad.

¹ http://www.cta.org.ar/IMG/pdf/cta_genero_violencia-completo.pdf

-Garantizar la participación político sindical de las mujeres y personas LGBT+ sin discriminación.

Objetivos específicos:

-Definir el marco general de abordaje de la problemática de la discriminación, acoso y por razones de género cuando la misma sea ejercida por un afiliado o afiliada.

- Establecer los mecanismos institucionales para abordar las denuncias y consultas sobre esta problemática.

- Garantizar el enfoque género en el abordaje de la problemática, el acompañamiento y la sensibilización de los equipos de intervención y del conjunto de las y los integrantes de la CTAT y las organizaciones afiliadas que adhieran al presente protocolo.

-Promover acciones de formación y sensibilización en temas de discriminación, acoso, violencia de género, patriarcado, heteronormatividad, diversidad sexual, sexismo, violencia política, participación política, paridad, en el camino de la construcción de organizaciones y vínculos igualitarios.

-Promover una comunicación y difusión con enfoque de diversidad sexual y cultural.

- Asesorar a los Sindicatos y Organizaciones afiliadas a la CTAT para el abordaje de esta problemática y la atención de casos específicos

2. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL.

Este Protocolo se rige por los principios, marco conceptual y normativo establecido en los siguientes documentos aprobados por la Mesa Ejecutiva Nacional de la CTA T: *Compromiso Sindical para erradicar la violencia de género en las organizaciones sindicales (2017)* y en el *Protocolo marco de prevención y acción para las organizaciones sindicales en casos de discriminación, acoso y violencia de género contra las mujeres y personas LGBT+ en el ámbito laboral (2019)*.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS COMPRENDIDAS

Este protocolo regirá frente a una denuncia por una situación de discriminación, acoso y/o violencia por razones de género cuando:

- El denunciado/a sea integrante de la Comisión Ejecutiva Nacional

- A requerimiento de Sindicato u Organización afiliada

- A requerimiento de Comisión Ejecutiva de CTAT provincial, regional o local
- A requerimiento de la persona afiliada denunciante, con el conocimiento y articulación con su organización de base

4. CONDUCTAS ALCANZADAS.

Se incluyen los comportamientos y las acciones ocurridas que puedan caracterizarse como violencia, acoso o discriminación contra las mujeres y personas lesbianas, gays, travestis, transgénero, transexuales, bisexuales o intersex (LGBT+) por razones de género. Que tengan por objeto o por resultado: excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión. Las conductas alcanzadas están definidas en los documentos marcos para la intervención ya mencionados.

Se incluirán todos los tipos de violencia reconocidos en el artículo 5° de la ley 26.485: física, psicológica, sexual, económica, patrimonial y simbólica. Tanto si es ejercida de forma directa como indirecta, conforme establece el artículo 4 de dicha norma.

5. CREACIÓN DE LA COMISIÓN ESPECIAL DE INTERVENCIÓN (CEI)

Frente a una denuncia se conformará la CEI, encargada de receptar la denuncia e iniciar el procedimiento investigativo. La que deberá producir un informe en un plazo no mayor de 15 días a partir de la fecha de haber receptado fehacientemente la denuncia.

La CEI estará integrada por:

1. La Secretaria de Igualdad de Género de la Mesa Ejecutiva Nacional
2. La/el Secretaria/o Gremial de la Mesa Ejecutiva Nacional
3. La Secretaria de Igualdad de Género -o cargo que tenga competencia en esta materia- de un sindicato no involucrado en la denuncia.
4. Abogada/o especializada en violencia de género
5. Otra/o profesional de equipos de salud especializada/o en violencia de género

La integración de la CEI por géneros deberá respetar como mínimo la paridad, pudiendo excederla en caso de mayor integración femenina. Cuando en la denuncia esté involucrado algún integrante de las Secretarías propuestas para la CEI, se elegirá otra no involucrada en

el caso motivo de consulta o denuncia, con el fin de asegurar la imparcialidad en la intervención.

Cuando se trate de una denuncia vinculada al colectivo LGBT+ se garantizará que las personas profesionales convocadas tengan trayectoria específica.

6. DE LAS CONSULTAS/DENUNCIAS. PROCEDIMIENTO.

La CEI deberá actuar según los principios de celeridad, contención, escucha activa, no revictimización, accesibilidad, imparcialidad y perspectiva de género. Deberá garantizar la confidencialidad durante todo el proceso.

Serán funciones de la comisión:

1. Receptar la consulta y/o denuncia, dejando constancia por escrito de la misma. La consulta y/o denuncia se recepcionará en la Secretaría de Igualdad de Género de la CTA T, puede hacerse de manera verbal o en la casilla de correo creada a tal efecto (denunciasviolenciayacoso@cta.org.ar). En caso que sea verbal, se confeccionará una constancia de la entrevista, con fecha, hora, lugar, datos de denunciante, persona denunciada y breve descripción de los hechos.
2. Realizar las entrevistas, a la persona denunciante y denunciada, en audiencias separadas. Sin promover careos ni mediación, como establece la ley 26.485.
3. Si fuera necesario realizar entrevistas a otras personas propuestas.
4. Recibir todo otro elemento de prueba
5. Producir un informe, con sugerencia de medidas a tomar, acciones preventivas u otras que considere oportunas según la gravedad del caso y los indicadores de riesgo.
6. Elevar el informe final a la Secretaría General de la CTA T
7. Las personas involucradas, denunciante y denunciada, serán informadas durante todo el proceso, incluido el informe final, manteniendo la confidencialidad del mismo.
8. Acompañar las acciones que se resuelvan llevar adelante en cada caso. Incluso cuando estas fueran realizar denuncia en ámbito judicial.
9. Asesorar a las organizaciones afiliadas y las CTA T de otras jurisdicciones frente a denuncia y en el tratamiento de esta problemática

7. DE LA ARTICULACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ENTRE CTA T Y LAS ORGANIZACIONES AFILIADAS

Cuando la Comisión reciba denuncias o consultas que involucren a personas integrantes (afiliadas/os, delegadas/os, integrantes de la conducción) de los sindicatos miembro de CTA T, procurará derivar el tratamiento del caso a las instancias definidas para tal fin por la organización afiliada. La CEI podrá asesorar al sindicato, en caso que este así lo requiera.

Si la denuncia no pudiera encaminarse a través de la organización afiliada, la CEI receptorá la misma, y la tramitará proponiendo instancias de articulación que permitan abordar el caso preservando los principios establecidos en este protocolo.

8. SANCIONES.

Cumplido el procedimiento previsto en el artículo anterior, la CEI redactará un informe final en cuyas conclusiones deberá indicar si se aconseja o no instar el procedimiento sancionatorio previsto en los artículos 7, 8 y 9 del Estatuto de la CTA T.

La Secretaría General procederá según las características del caso y las medidas propuestas a iniciar las acciones correspondientes, según procedimiento estatutario, las que pueden contemplar: apercibimiento, suspensión, expulsión, medidas de prevención, desestimación de la denuncia.

9. ACCIONES DE PREVENCIÓN

Se desarrollarán campañas de prevención y sensibilización respecto a la discriminación, el acoso y la violencia por razones de género.

Se promoverá el trabajo en red intersindical para la acción y prevención de la violencia de género.

Se desarrollarán piezas comunicacionales (afiches, videos, volantes, spot radiales) que den a conocer los instrumentos adoptados para abordar la discriminación, el acoso y la violencia por razones de género.

Se desarrollarán talleres de formación en la temática para las conducciones y afiliadxs de la CTA T.

Se elaborarán estadísticas de atención, acciones y seguimiento del procedimiento adoptado en el este protocolo.

III. ADHESIONES Y PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DEL PROTOCOLO

Se invita a los Sindicatos, Federaciones, Organizaciones afiliadas y las CTA T de las diferentes jurisdicciones a adherir al presente protocolo y adoptar instrumentos de similares características.

La CTA T realizará jornadas de formación para la implementación del presente protocolo a nivel nacional, provincial y regional.

Se promoverá una evaluación de su funcionamiento luego de cumplido un año de su implementación.

Se impulsará que el Congreso Nacional de la CTAT apruebe los procedimientos definidos para la prevención y acción contra la discriminación, acoso y violencia por razones de género en el ámbito laboral o la ejercida por afiliado/a, tal cual definen y establecen los documentos aprobados a tal fin por la Comisión Ejecutiva Nacional.



de los trabajadores

PROTOCOLO MARCO DE PREVENCIÓN Y ACCIÓN PARA LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS LGBT+ EN EL ÁMBITO LABORAL

I. INTRODUCCIÓN

Desde la Secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades de la Central de Trabajadores de la Argentina venimos realizando un largo camino de trabajo, formación y acciones orientadas a dar visibilidad a las situaciones de violencia que afectan a las mujeres y demás colectivos de la diversidad sexual en el mundo del trabajo.

La Secretaria, desde su creación, abordó la problemática de la violencia de género como uno de los ejes centrales de su acción política. En los últimos años se ha fortalecido la activa participación y articulación con las mujeres del movimiento sindical, el feminismo y las organizaciones sociales. La masividad de las movilizaciones contra las violencias, por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito y en contra de las políticas de ajuste, ha incrementado de manera notable la militancia sindical, especialmente de jóvenes. Así hemos estado presentes en las convocatorias que surgieron bajo el lema “Ni una menos. Vivas nos queremos”, a las que hemos sumado nuestra perspectiva desde la mirada de las trabajadoras y los demás colectivos de la diversidad sexual. Ha crecido de manera sostenida nuestra presencia en los Encuentros Nacionales de Mujeres, siendo las delegaciones de cada provincia actores claves en la logística, organización y trabajo en red para la asistencia a cada encuentro. La continua articulación y fortalecimiento de los espacios intersindicales, reúne a compañeras de todas las centrales, proceso que en el año 2018 estuvo atravesado por la participación en todas las acciones que acompañaron el debate en el Congreso Nacional de la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo, especialmente con los martes verdes y los acampes del 13 de junio y el 8 de agosto, que produjeron un fenómeno inédito en el país y el mundo de movilización y masividad.

En esta línea, en noviembre de 2017, nuestra Central asumió el “*Compromiso sindical para la erradicación de la violencia de género. Lineamientos generales y herramientas para abordar la violencia de género y la participación de las mujeres en condiciones de igualdad desde las organizaciones sindicales. Propuestas legislativas*”. Allí nos comprometimos como Central, entre otras cosas, a elaborar tres propuestas de protocolos de intervención: A) cuando la trabajadora sufre violencia en el ámbito familiar o doméstico; B) cuando la violencia se da en el ámbito laboral y; C) cuando la violencia se ejerce desde la organización o por parte de un miembro de la misma.

En esta oportunidad se presenta el “Protocolo marco de prevención y acción para las organizaciones sindicales en casos de discriminación, acoso y violencia por razones de

género contra las mujeres y personas LGBT+ en el ámbito laboral”, el cual pretende ser un documento orientador para las organizaciones sindicales que forman parte de la Central, en la confección y aprobación de sus propios protocolos de acción, los cuales deberán adecuarse y adaptarse a las especificidades de la actividad laboral de cada entidad, a la legislación y normativa provincial y local y a los convenios colectivos de trabajo, cuando estos sean más beneficiosos para las trabajadoras y los demás colectivos de la diversidad sexual. Por lo tanto este documento debe abordarse en conjunto con el “Compromiso sindical...”¹ antes mencionado, que de manera más detallada define el marco teórico, legal y general de abordaje de esta problemática.

En virtud de que la Organización Internacional del Trabajo se encuentra en proceso de elaboración de un instrumento referido exclusivamente a la violencia y acoso laboral, y en los avances y consensos alcanzados en la negociación tripartita que plantea sustituir el término «violencia» por el de «violencia y acoso», con el objeto de asegurar que se comprendan y afronten adecuadamente los distintos comportamientos, consideramos que es oportuno tomar aquí los mismos criterios de enunciación, previendo que en revisiones posteriores de este documento, se podrá avanzar en mayores precisiones conceptuales y terminológicas.

Por otra parte, dado que la discriminación por razones de género, requiere el mismo tratamiento e intervención que la violencia y el acoso, por cuanto afecta del mismo modo que éstas a la persona trabajadora, y constituye una forma de violencia indirecta, consideramos necesaria su inclusión en el presente.

II. MARCO NORMATIVO

En nuestro país contamos con un amplio marco normativo de reconocimiento de derechos humanos, laborales, civiles y penales de las mujeres y personas LGBT+.

En la cúpula de nuestro ordenamiento legal, el artículo 14 bis de la Constitución Nacional reconoce el derecho al trabajo en sus diversas formas, gozando de la protección de las leyes, las que asegurarán a la persona trabajadora: “...condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.”

En la última reforma constitucional (1994), diversos tratados internacionales pasaron a formar parte del bloque constitucional, entre ellos la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Declaración Universal

¹ <http://www.cta.org.ar/compromiso-sindical-para-la.html>

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, reconocimiento, exigibilidad y profundización de los derechos de ciudadanía en la Argentina.

Asimismo, pese a no haberse incluido expresamente en nuestra Constitución, por haber sido ratificada con posterioridad a la reforma constitucional de 1994, se encuentra vigente la 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) son varios los Convenios y Recomendaciones que están relacionados con la temática de este protocolo. Entre ellos, el número 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951); el 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (1958); el 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el 189 sobre trabajadores de casas particulares (2011).

En el año 2018, se comenzó la elaboración de un Convenio y Recomendación que abordará exclusivamente la “Violencia y el Acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, tal cual es su denominación, cuya sanción debería culminar en la próxima conferencia internacional a realizarse en junio de 2019 y que llevará el número N°190.

En el ámbito local, la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo establece los derechos y obligaciones de personas empleadoras y personas trabajadoras, reconociendo expresamente los principios generales que rigen las relaciones laborales: la buena fe, la igualdad de trato, la prohibición de realizar actos discriminatorios, la garantía de integridad psico física de los/as trabajadores, entre otros.

Del mismo modo, la Ley 23.592 que prohíbe los actos discriminatorios, ha sido considerada por la jurisprudencia como una fuente de derecho no estrictamente laboral, pero igualmente aplicable a las relaciones laborales, permitiendo reconocer derechos, ampliar su alcance y, en caso de ser violentados, su reparación.

Por su parte, la Ley 26.743 que reconoce el derecho a la identidad de género de las personas, entendiéndola como la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona se auto percibe, es otro instrumento legal a considerar en la resolución de conflictos vinculados con la temática en tratamiento.

En sintonía con las obligaciones internacionales asumidas por nuestro país, en el año 2009 se sancionó la 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 un año después, su decreto reglamentario 1011/2010.

Esta ley reconoce, a las mujeres, el derecho a vivir una vida sin violencia, promoviendo la eliminación de la discriminación contra las mujeres en todos los órdenes de la vida y la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder que afectan, principalmente, a las mujeres.

En su artículo 4to. 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”.

Asimismo, establece distintos tipos de violencia (física, sexual, psicológica, simbólica, económica y patrimonial) y modalidades (doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática).

A su vez, esta ley define a la violencia laboral en el artículo 6 inciso c) 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 violencia 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”. Por su parte, el Decreto reglamentario 1011/2010 especifica y amplía los alcances de la ley.

Con rango de menor jerarquía, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, a través de la *Resolución 05/2007*, definió por Violencia laboral “*a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico, sexual o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.*”

Pese al marco normativo descripto, el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación en el ámbito del trabajo continúan siendo prácticas extendidas que se profundizan en épocas de recesión y desempleo.

Si bien el deber de prevenir, sancionar, erradicar y reparar la violencia es una responsabilidad primaria de los Estados, no será posible avanzar hacia estos objetivos sin un compromiso real de toda la sociedad y las instituciones y organizaciones -entre ellas, las sindicales-, quienes tenemos el deber de promover la adopción de medidas conducentes a alcanzarlos, en nuestros ámbitos de actuación e incidencia.

III. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

A pesar del amplio marco normativo nacional e internacional, no existe una definición universalmente aceptada de los términos «acoso» y «violencia» en el mundo del trabajo. El último informe referido a la temática elaborado por la OIT se utilizaron los conceptos de «violencia y acoso» para describir el continuo de comportamientos que redundan en sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales².

Si bien estas situaciones pueden ser sufridas por cualquier persona trabajadora, las estadísticas dan cuenta que las denuncias de este tipo de violencia son realizadas el 70% de las veces por trabajadoras mujeres, lo que exige examinar específicamente las dimensiones de género de esta problemática.

Existe consenso en cuanto a considerar que la violencia física, psicológica y sexual están basadas en el género, si se derivan de la desigualdad de poder entre los hombres y las mujeres o si se comete contra personas que no se ajustan a los estereotipos de género socialmente aceptados.

La violencia sexual puede combinar elementos de violencia física y psicológica e incluir una diversidad de comportamientos, que van desde los comentarios o gestos de connotación sexual no deseados, las bromas y el contacto físico breve hasta la agresión sexual.

El acoso sexual que ocurre en el ámbito laboral suele clasificarse de dos maneras: el acoso sexual *quid pro quo* -asimilable a un chantaje- tiene lugar cuando a una trabajadora o un trabajador se le exige un servicio sexual, cuya aceptación o rechazo será determinante para que quien lo exige tome una decisión favorable o, por el contrario, perjudicial para la situación laboral de la persona acosada; y el acoso sexual realizado con miras a generar un ambiente de trabajo hostil, que abarca todas las conductas que crean un entorno laboral intimidante, hostil o humillante.

²https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

La Recomendación General N° 19 del Comité CEDAW expresa que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales. Por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, incluyendo en este las conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando tiene impacto negativo en el ambiente laboral.

Asimismo la violencia y el acoso basados en el género, incluyen el «acoso por maternidad», es decir, la práctica que consiste en «acosar a las mujeres por motivo de su embarazo, del nacimiento de sus hijos o de un problema de salud relacionado con el embarazo o el parto, o a los trabajadores que atienden sus responsabilidades familiares».

Los datos recogidos en todo el mundo muestran que las trabajadoras embarazadas, así como las personas que regresan de una licencia por maternidad, paternidad o parental, pueden sufrir acoso por parte de sus compañeros de trabajo, sus subalternos o sus superiores. La presentación de solicitudes para obtener pausas de lactancia materna u otras facilidades para atender las responsabilidades familiares también pueden dar lugar a reacciones humillantes, abuso emocional e incluso la reubicación del puesto de trabajo y otras medidas de presión orientadas a aislar a los trabajadores y forzarlos a dimitir.

Otra forma común de violencia y acoso basados en el género, es la que se ejerce contra una persona que por su opción sexual o su identidad de género, rompe con la heteronormatividad socialmente impuesta. La incidencia es considerablemente mayor para los colectivos LGBT+, en cuanto al número total de trabajadores afectados.

La Reunión de expertos de 2016 de OIT indicó que «la violencia y el acoso pueden manifestarse de forma horizontal y vertical, y proceder de fuentes internas y externas (incluidos los clientes y otras terceras partes y las autoridades públicas) en el sector público o privado, o en la economía formal o informal».

Por su parte, la discriminación por motivos de género, aparece como un comportamiento ilícito expresamente prohibido tanto en algunos de los convenios OIT antes mencionados, como en las normas nacionales e internacionales vigentes.

Si bien el remedio para estas situaciones suele ser la desvinculación laboral y, en algunos casos, la reparación económica por el daño, no existen en todos los ámbitos suficientes herramientas de actuación y prevención que permitan el cese del acto discriminatorio y el restablecimiento de las condiciones de trabajo previas al mismo, garantizando así el

cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas nacionales e internacionales de no discriminar.

En términos económicos, la violencia, el acoso y la discriminación en razón del género, constituyen obstáculos que impiden que las mujeres y los colectivos de la diversidad sexual entren y permanezcan en la fuerza de trabajo y, por lo tanto, «socavan la capacidad de obtención de ingresos a largo plazo de las trabajadoras y contribuyen a ensanchar la brecha salarial entre los géneros» (Equal Rights Advocates, 2014, pág. 7).

Algunas manifestaciones habituales de la violencia, el acoso y la discriminación, consisten en provocación de aislamiento; sobrecarga o eliminación de tareas sin justificación; falta de información clara sobre las normativas y requerimientos laborales; decisiones arbitrarias o poco transparentes en los ascensos y distribución de tareas; inexistencia de ámbitos de comunicación; impedimento de acceso a la capacitación; evaluación inequitativa; distribución desigual de insumos y recursos técnicos, económicos y humanos; utilización de frases discriminatorias y descalificantes, desigual remuneración, observaciones sugerentes, bromas o comentarios de naturaleza y contenido sexual sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora; el uso de imágenes o cualesquiera otras representaciones con contenido sexual explícito, invitaciones impúdicas o comprometedoras. Son sólo ejemplos de algunas prácticas encuadradas en las vulneraciones del derecho al trabajo sin violencia ni acoso ni discriminación.

Las empresas y demás establecimientos en los que se verifican situaciones de violencia, acoso y discriminación hacia las personas trabajadoras, se ven muchas veces afectadas en su normal desarrollo. Algunos indicadores son: la reiteración de licencias por enfermedad, aumento de reclamos, aumento de renunciadas, aumento de accidentes de trabajo, carpetas psiquiátricas, aumento del ausentismo, falta de interés en el trabajo, apatía, irascibilidad; aislamiento; conflictos reiterados entre el personal; rotación del personal, etc.

Entendemos el instrumento que a continuación sugerimos como un modo de abordar la problemática descripta, con una clara perspectiva de género, que permita reconocer la situaciones de desigualdad y discriminación que viven las mujeres y disidencias sexuales en el ámbito laboral. Con la prioridad de promover el resguardo de los puestos de trabajo y limitar los daños a las personas trabajadoras, asumiendo todos los actores sociales involucrados, especialmente organizaciones sindicales, sector empleador y el estado, las responsabilidades que por su rol les caben.

IV. LINEAMIENTOS PARA LA CONFECCIÓN DEL PROTOCOLO Y LA INTERVENCIÓN DESDE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

1. AMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAS COMPRENDIDAS

El protocolo regirá para el conjunto de trabajadoras/es afiliadas/os o comprendidas dentro del ámbito personal de la entidad sindical, 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 realice contra las mujeres y personas lesbianas, gays, travestis, transgénero, transexuales, bisexuales o intersex (LGBT+), provocada por un/a o varios jefe/a, empleada/o de mayor, igual o inferior jerarquía, personas contratadas, tercerizadas o bajo cualquier modalidad que asuma la contratación; terceras personas con las/ los trabajadores tengan contacto en relación con sus tareas y funciones (público, clientes, usuarias/os, proveedores, etc.).

Se entiende que el ámbito laboral abarca el lugar de trabajo físico o establecimiento, el trayecto hacia y desde el trabajo, los eventos sociales relacionados con el trabajo, los espacios públicos, y el hogar, en particular para las/los trabajadoras/es a domicilio, las/los trabajadoras/es de casas particulares y las/los teletrabajadoras/es, incluyendo, además a las/los trabajadoras/es de la economía informal, tales como las/los vendedoras/es ambulantes.

2. CONDUCTAS ALCANZADAS

Las conductas alcanzadas serán aquellas que configuren discriminación, acoso o violencia hacia mujeres y personas LGBT+ por razones de género, en el ámbito laboral.

De este modo, quedan incluidos 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 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. CREACIÓN DE ESPACIOS INTERDISCIPLINARIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las organizaciones sindicales promoverán la creación de espacios, programas, departamentos o comisiones, integrados por personas con conocimientos específicos sobre acoso, discriminación y violencia por razones de género, preferentemente interdisciplinarios, donde las personas interesadas puedan concurrir a solicitar asesoramiento, asistencia, colaboración y/o intervención.

4. DE LAS CONSULTAS

Las consultas podrán realizarlas 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 marco. También podrán hacerlas aquellas personas que tomen conocimiento de estas situaciones en su ámbito laboral, aunque no sea la persona directamente afectada.

5. PRINCIPIOS GENERALES DE LA INTERVENCION SINDICAL

La intervención de la organización sindical deberá ser clara, rápida, imparcial y confidencial en todo el proceso, promoviendo la conservación del puesto trabajo, la protección de 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 el equipo de intervención o aplicación del protocolo. Asimismo 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.

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 en cada una de las instancias que requiera el caso, orientando 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, así como en la confidencialidad de los datos.

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.

6. ACCION SINDICAL

La asociación sindical adoptará, dentro del marco de su competencia, 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. CONTACTO ENTRE PERSONA DENUNCIANTE Y PERSONA DENUNCIADA

La organización sindical, a instancias de la persona denunciante, promoverá que el/la empleador/a tomen las medidas pertinentes para evitar el contacto entre las personas involucradas, ya sea dentro del horario de la jornada laboral, como fuera de éste.

Para el caso que se requiera el traslado del puesto de trabajo, siempre se promoverá el traslado de la persona denunciada, salvo que la denunciante manifieste su voluntad expresa de ser trasladada.

En caso de ser necesario, se podrán utilizar a modo orientativo las medidas preventivas urgentes establecidas en el artículo 26 de la ley 26.485.

8. VIOLENCIA LABORAL EJERCIDA POR UN AFILIADO

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

9. 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 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 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 así también la construcción de indicadores y estadísticas.

10. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PUBLICIDAD

La organización sindical promoverá la realización de talleres y charlas sobre prevención de violencia, acoso y discriminación laboral contra mujeres y personas LGBT+ 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 intersindicales e intersectoriales que cuenten con la participación activa del sector empleador y que estén dirigidas tanto a trabajadoras/es como al personal jerárquico.

11. PROTOCOLO Y COMITÉ DE SEGUIMIENTO

Las organizaciones sindicales promoverán la redacción de un protocolo de prevención e intervención en casos de acoso, discriminación y violencia de género contra mujeres y personas LGBT+ en el ámbito laboral, juntamente con el sector empleador, para ser homologado e integrado a los convenios colectivos vigentes.

Asimismo, instará la conformación de un Comité de Seguimiento de la Violencia Laboral y de Género, de carácter interdisciplinario, con representación del sector empleador y la organización sindical.

A su vez los sindicatos, federaciones y confederaciones promoverán la adopción de protocolos internos, estableciendo procedimientos de acción, cuando la denuncia recaiga sobre un afiliado y/o dirigente de la misma.

12. CONVENIO COLECTIVO

Las organizaciones sindicales promoverán, por vía de la negociación colectiva, la inclusión de cláusulas de género, que promuevan la igualdad y la no discriminación. En especialmente 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.

13. DE LAS OBRAS SOCIALES

La organización sindical promoverá que las obras sociales dispongan de equipos de profesionales de la salud interdisciplinarios especializados en la atención la violencia por razones de género, a fin de derivar las situaciones que requieran dicha atención y articular las acciones de intervención.

14. REVISIÓN

Cada organización sindical promoverá la revisión periódica de su protocolo de acción a fin de supervisar su funcionamiento y dinámica de aplicación, para proceder a concretar los ajustes necesarios para su implementación efectiva, en el cumplimiento de los objetivos y finalidad establecida en los mismos.

La Secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA, con las representantes de las organizaciones sindicales que la integran, promoverá la revisión general del presente protocolo una vez transcurrido un año desde su aprobación, como así también se analizará el estado de situación de cada organización sindical, a fin de promover ajustes y acciones para su efectiva adaptación e implementación.

V. ANEXOS

- Legislativo
- Flujograma y notas conceptuales



ANEXO LEGISLATIVO

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

a. Tratados, convenciones y pactos

Declaración de Filadelfia (1944)

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969). Protocolo adicional a la Convención Americana sobre DDHH en materia de DESC, "Protocolo de San Salvador" (1988)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo (1976)

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer- CEDAW (1979)

Convención sobre los Derechos del Niño (1989);

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará" (1994)
Aprobada por Argentina mediante ley 24.632 (1996)

Declaración de la Conferencia Internacional de la Mujer y Plataforma de acción de Beijing (1995)

-Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belem do Pará (MESECVI) Segundo Informe Hemisférico sobre la implementación de la Convención de Belém do Pará – Washington: Organización de los Estados Americanos (2012)

b. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio OIT N°100 sobre igualdad de remuneración para varones y mujeres (1951)

Convenio OIT N°103 sobre protección de la maternidad (1952)

Convenio OIT N°111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958)

Convenio OIT N°156 sobre los trabajadores/as con responsabilidades familiares (1981)

Convenio OIT N°183 sobre protección de la maternidad (2000). No ratificado por nuestro país.

Convenio OIT N°189 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos (2011)

LEYES NACIONALES y DECRETOS

Constitución Nacional: arts. 14 bis, art. 75 inc. 22 y 23 (conf. reforma 1994)

Ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo (1974)

Decreto 2385/1993 Sobre acoso sexual en la Administración Pública Nacional

Ley 23.592 Prohibición de actos Discriminatorios (1988)

Ley 24.012 Participación Femenina en Elecciones Parlamentarias (1991)
Reglamentada por el Decreto 1246/2000

Ley 24.417 Protección contra la Violencia Familiar (1991) . Reglamentada
por el Decreto 235/1996

Ley 25.673 Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable
(2002).Reglamentada por el Decreto 1282/2003

Ley 25.674 Ley de Participación Femenina en los Sindicatos y las Unidades
de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales (2002)
Reglamentado por el Decreto 514/2003

Ley 26.061 Ley de Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes.
(2005). Reglamentada por el Decreto Nro. 415/2006

Ley 26.150 Programa nacional de educación sexual integral (2006)
Reglamentada por el Decreto 1489/2006

Ley 26.485 Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la
violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus
relaciones interpersonales (2009). Reglamentada por el Decreto 1011/2010

Ley 26.618 Ley de Matrimonio Igualitario. (2010) Reglamentada por el
Decreto 1054/2010

Ley 26.657 Ley Nacional de Salud Mental (2010). Reglamentada por el
Decreto 603/2013

Ley 26.743 Ley de identidad de género (2012). Reglamentada por el
Decreto 903/2015

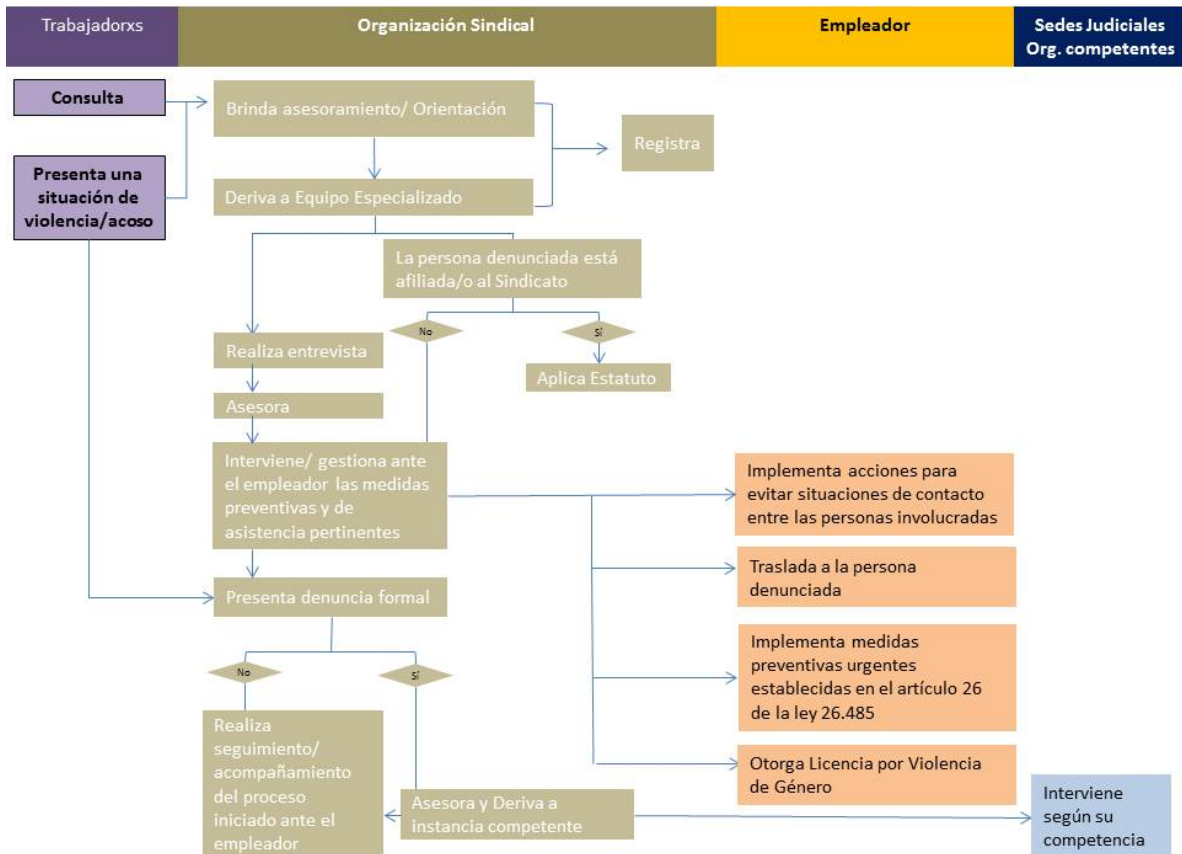
Ley 26.842 Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas. (2012) Reglamentada por el decreto 111/2015

Ley 26.844 Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. (2013) Reglamentada por el Decreto 467/2014

Ley 26.994 Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación (2014)



FLUJOGRAMA



de los trabajadores

NOTAS CONCEPTUALES

PERSONAS ALCANZADAS	Conjunto de trabajadorxs afiliadxs a la entidad sindical, que concurren requiriendo asistencia ante casos de discriminación, acoso y/o violencia de género en el ámbito laboral
COMPORTAMIENTOS Y ACCIONES CONSIDERADAS	Aquellas que puedan caracterizarse como discriminación, violencia o acoso laboral contra las mujeres y personas lesbianas, gays, travestis, transgénero, transexuales, bisexuales o intersex (LGBT+) por razones de género
PERSONAS INVOLUCRADAS EN EL EJERCICIO DE LA VIOLENCIA	Personal del lugar de trabajo de mayor, igual jerarquía o inferior, personas contratadas, tercerizadas o de cualquier modalidad que asuma la contratación; terceras personas con las que tengan contacto en relación con sus tareas y funciones (público, clientes, usuarias/os, proveedores).
AMBITO LABORAL	Abarca el lugar de trabajo físico tradicional, el trayecto hacia y desde el trabajo, los eventos sociales relacionados con el trabajo, los espacios públicos, y el hogar, en particular para las/los trabajadoras/es a domicilio, las/los trabajadoras/es de casas particulares y las/los teletrabajadoras/es, incluyendo, además a las/los trabajadoras/es de la economía informal, tales como las/los vendedoras/es ambulantes

de los trabajadores