

**EN LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN  
DEBEMOS GARANTIZAR UN  
AMBIENTE LABORAL LIBRE  
DE VIOLENCIA Y ACOSO.**

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA EL ABORDAJE,  
PREVENCIÓN, ORIENTACIÓN Y  
ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN  
EL AMBITO LABORAL.**



**SINDICATO DE  
TRABAJADORES DE INDUSTRIAS  
DE LA ALIMENTACIÓN**



**FEDERACIÓN  
TRABAJADORES DE INDUSTRIAS  
DE LA ALIMENTACIÓN**

**LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE ALIMENTACIÓN  
NECESITAMOS Y MERECEMOS ÁMBITOS LABORALES LIBRES  
DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO.**

EN LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN DEBEMOS GARANTIZAR UN AMBIENTE LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO NO DEBEN SER TOLERADOS

Protocolo Nacional de prevención, orientación y erradicación de la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

**CONTACTATE POR AYUDA** | HABLÁ. COMUNICATE. DENUNCIÁ.

**¿Qué tenes que hacer?**  
Denunciá ante **recursos humanos de la empresa** toda situación propia o ajena de acoso y/o violencia.  
La empresa tiene el **deber y compromiso** de acompañarte.

Este protocolo de actuación fue acordado entre la cámara empresarial F.I.P.A.A. y la Federación de Trabajadores de Industrias de la Alimentación FT.I.A. en el marco del convenio colectivo de trabajo 244/94.



## Fundamentos:

Las partes reconocen la obligación de todos los trabajadores, trabajadoras, empleadores y empleadoras de la Industria de la Alimentación de garantizar un ambiente libre de violencia y acoso, en los términos del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, que nuestro país ha ratificado. Por ello, entienden imprescindible la elaboración de instrumentos que contribuyan a garantizar que todas las personas trabajen y/o puedan desenvolverse en su ámbito laboral, libres de violencia, discriminación y acoso. En consecuencia, se promueve la implementación de acciones de prevención, sensibilización y abordaje de la violencia y el acoso en el trabajo, entre ellas, que cualquier persona que haya sido víctima de una situación de acoso o violencia laboral o haya tomado conocimiento de la existencia de tales situaciones hacia otra persona, realice la denuncia correspondiente a través de los medios habilitados a tales efectos. Prevenir la violencia laboral es responsabilidad de todas las personas y comprende la generación de espacios de orientación, medidas preventivas y acciones de concientización sobre la problemática a abordar. En ese sentido, se propone la incorporación de la perspectiva de género y diversidades en todos los ámbitos y como enfoque transversal para todos los abordajes.

## Objeto:

Establecer un conjunto de medidas a seguir para definir, prevenir, orientar, abordar, denunciar y erradicar todas aquellas conductas que constituyan acoso o violencia en el ámbito del trabajo, incluyendo especialmente a la violencia de género, promoviendo y garantizando un ambiente libre de discriminación y hostigamiento, e impulsando condiciones de igualdad y equidad.

## Objetivos específicos:

El presente instrumento tiene como objetivo prevenir y erradicar la violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y acoso laboral por razones de género, sin perjuicio de las especificidades que se puedan constatar de acuerdo a la naturaleza de cada profesión y/o actividad en particular.



## Comunicación, concientización y difusión del protocolo

La comunicación y difusión del protocolo se realizará mediante los canales de comunicación interna de cada empleador y de la entidad sindical, como así también a través del espacio de participación concebido para la implementación del protocolo de violencia y acoso.

Toda persona comprendida en el ámbito de aplicación del presente protocolo que ingrese a prestar servicios para una empresa de la actividad, independientemente de su forma de contratación, deberá recibir una copia del presente dejando constancia de su notificación.

Las partes firmantes impulsarán la realización de talleres, campañas de sensibilización y concientización, capacitaciones y charlas orientadas a la prevención del acoso y la violencia laboral, abordando la temática con perspectiva de género.



## Fines compartidos y acciones participativas

Seguimiento para la implementación del protocolo de violencia y acoso en el ámbito laboral.

Las partes consideran apropiado, en el marco de la relación institucional existente entre las dos entidades, reuniones periódicas a fin de dar seguimiento a la implementación del protocolo y los principios rectores del convenio 190 OIT.

Las reuniones periódicas se celebrarán bimestralmente persiguiendo los siguientes objetivos:

- ⊘ *Relevar* la información que voluntariamente las partes deseen aportar, resguardando el principio de confidencialidad de las personas involucradas, sobre denuncias y casos de violencia y/o acoso que hubieren ocurrido en los establecimientos laborales, con la finalidad de elaborar indicadores que permitan detectar los sectores y/o modalidades más expuestos a violencia y/o acoso.
- ⊘ *Identificar* las mejores prácticas para promover ambientes de trabajo libres de violencia y acoso.
- ⊘ *Actuar* como órgano de consulta en la aplicación del presente protocolo, cuando las partes lo soliciten, pudiendo sugerir medidas de abordaje ante el caso concreto.
- ⊘ *Promover* acciones de visibilización y de capacitación para la prevención y el abordaje de la problemática.
- ⊘ *Propiciar* la adecuada aplicación de los principios y lineamientos previstos en el presente protocolo.



## Este protocolo indica el procedimiento a seguir en caso de denunciarse una situación de violencia y/o acoso en el ámbito laboral y con el alcance definido en el propio Convenio 190 de la OIT.

El presente protocolo tiene los objetivos de:

- ⊘ Garantizar el respeto de un espacio de trabajo en el ámbito de la producción de industrias del sector libre de violencia y acosos.
- ⊘ Promover un ámbito de trabajo donde se priorice la dignidad y la igualdad de todo el personal.
- ⊘ Desarrollar acciones tendientes a erradicar cualquier tipo de violencia y acoso en el trabajo.
- ⊘ Concientizar a los trabajadores y trabajadoras de la alimentación y a sus directivos, responsables de áreas, sobre la importancia de no incurrir en situaciones de violencia y en caso de ser testigos de la misma, colaborar con la víctima para su denuncia ante quien corresponda.
- ⊘ Promover acciones de sensibilización y prevención en torno a las consecuencias de la violencia y acoso en el trabajo.
- ⊘ Adoptar mecanismos y procedimientos de abordaje de los casos de violencia y acoso, respetando los principios rectores de no revictimización de las personas afectadas y confidencialidad de todas las personas implicadas.
- ⊘ Reconocer la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;
- ⊘ Reconocer que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las personas en toda su diversidad. Reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, resultan indispensables para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- ⊘ Dar cumplimiento al OIT Convenio 190, ratificado por la República Argentina por ley 27.580.
- ⊘ Incorporar al Convenio Colectivo de Trabajo 244/94, un capítulo referente a cuestiones de género.



## Ámbito de aplicación personal

El presente protocolo de actuación se aplica a todos los empleados/as independientemente del tipo de contrato que ostenten, temporarios, eventuales, operarios/as, contratistas y toda aquella persona que se encuentre en el ámbito físico o espacial de la organización, con el alcance expresado en el artículo siguiente, cumpliendo alguna función vinculada al objeto de la misma.

## Ámbito de aplicación espacial

El presente protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso o violencia que se produzcan en el lugar de trabajo físico en sí, así como en cualquier otro ámbito de trabajo como pueden ser: viajes, reuniones o eventos sociales convocados por el empleador o de formación organizados por el empleador o relacionados con el trabajo, en el país o fuera del mismo. Incluye, además, aquellas situaciones que se lleven a cabo a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).



## Principios Generales a tener en cuenta en el procedimiento de actuación ante una situación de violencia laboral:

- ❗ **Confidencialidad, respeto y consentimiento informado:** La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que no sean relevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá respetar su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.
- ❗ **Celeridad:** Cada vez que se reciba una denuncia de violencia laboral o se tome conocimiento de un hecho de tales características, se llevará a cabo una investigación preliminar lo más rápida y exhaustiva posible para analizar los hechos denunciados.
- ❗ **No revictimización:** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona denunciante y testigos y/o de los datos que permitan identificarla así como cualquier otra acción que implique un nuevo padecimiento de la persona denunciante.
- ❗ **Asistencia, contención y orientación:** La persona denunciante será orientada de manera gratuita, en la medida que así lo solicite, en todo trámite posterior a la consulta y/o denuncia, respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia y de las acciones legales que tiene derecho a iniciar, orientándola hacia los organismos de atención competentes. Las partes abogan por el respeto al debido proceso y el derecho de defensa para todas las partes implicadas.
- ❗ **Prohibición de ejercer represalias:** La empresa garantizará que quien haya formulado una denuncia de violencia y o acoso, no sufra represalias directas o indirectas, de ninguna naturaleza, siempre que las mismas puedan estar motivadas en la denuncia de violencia y/o acoso. Del mismo modo, contra quien, de buena fe, informe o brinde información sobre una situación de acoso o violencia laboral.

### Medidas a adoptar en caso de situación de violencia o acoso

Las partes signatarias informaran a sus representados sobre el alcance del presente protocolo y las mejores prácticas a seguir para enfrentar la problemática del acoso y violencia laboral según las siguientes pautas:

En caso de producirse un hecho de violencia o acoso, los casos deberán denunciarse ante el área de Recursos Humanos, quienes deberán actuar de manera contenedora y atenta, sin minimizar los hechos y generando espacios de escucha, contención, dentro del marco del respeto recíproco de las personas involucradas, ya sean estas últimas en calidad de víctima o de victimario.

Los responsables directos de las personas involucradas se comprometen a acompañar a la víctima, informándole cuáles son las herramientas a su alcance para obtener atención específica y/o formalizar la denuncia, en caso de no haberse efectuado.

En todos los casos las partes deberán guardar la confidencialidad y reserva respecto de las personas involucradas y de los hechos ocurridos, así como de los testigos, si los hubiera.

La persona denunciante podrá solicitar la representación sindical, en relación a cualquier tipo de violencia laboral denunciada.



**¿Qué es la violencia laboral?**

De acuerdo a lo establecido en el Convenio 190 de la OIT la expresión «violencia 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 psicofísico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia 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.



## Tipos de violencia laboral:

### La violencia laboral puede ejercerse de distintas formas:

- ❗ **Agresión física:** toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico.
- ❗ **Agresión sexual:** cualquier forma de contacto físico de connotación sexual, con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento.
- ❗ **Acoso psicológico:** situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato moral o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora
- ❗ **Cyber Acoso:** consiste en el hostigamiento virtual, intencional y continuo contra un individuo o grupo, que se lleva a cabo a través de medios electrónicos.
- ❗ **Acoso sexual:** la OIT (Organización Internacional del Trabajo) lo define como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Puede consistir en proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior/a o de un compañero/a de trabajo, que influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o ambiente laboral y que producen también efectos en las víctimas, tanto del orden psicológico como emocional.

Sin perjuicio de las definiciones anteriormente descritas, serán de aplicación al presente protocolo las disposiciones del Convenio núm. 190 de la OIT; la Recomendación núm. 206 de la OIT ; los Convenios núm. 100, 111 y 156 de la OIT; la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"; la Ley 26.485; el Decreto reglamentario 1011/2010.



## Medidas de prevención

El objetivo principal de las medidas de prevención consiste en evitar cualquier tipo de violencia y acoso laboral y sensibilizar sobre las consecuencias nocivas de dichas situaciones.

### En este sentido, las partes se comprometen a:

- ❗ La actualización del contenido del presente protocolo cuando ello fuese necesario en atención a las circunstancias que puedan darse en el devenir del tiempo y su aplicación, valiéndose para ello de las recomendaciones e iniciativas formuladas por las partes.
- ❗ La difusión del protocolo entre todas las personas que integran el ámbito del trabajo; mediante los dispositivos con que cuenten para tales efectos las partes, o con los que creen con ese propósito.
- ❗ La capacitación y formación para la prevención y el abordaje de la violencia y acoso laboral. Estas medidas abarcarán a todo el personal y deberán incorporar específicamente la perspectiva de género y diversidad.
- ❗ Campañas de sensibilización y visibilización de la problemática.

