





**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y
TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA
DE GÉNERO
Rev-01**

Emitido por: MIRTA SCHMIDT RESPONSABLE DE SALUD OCUPACIONAL	Revisado por: AUDITORIA INTERNA RENATO MARTINELLI	Aprobado por: PABLO FERNANDEZ FAYOLLE GERENCIA GENERAL
JAVIER COMERSO GERENCIA DE RRHH Y RRL		
Firma/s:  JAVIER COMERSO a cargo GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS RELACIONES LABORALES INTERCARGO S.A.U.	Firma/s:  Lic. RENATO MARTINELLI AUDITOR INTERNO	Firma/s:  PABLO FERNANDEZ FAYOLLE GERENTE GENERAL INTERCARGO S.A.U.
Fecha: 01/08/2020	Fecha:	Fecha:

	PROCEDIMIENTO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
	REV: 01 FECHA: 01/08/2020	IMP: AGO 2020 PÁGINA: 2	

REFERENCIAS

Documentación Externa



Código de documento	Nombre
N/A	Constitución Nacional
26.743	Ley de Derecho a la Identidad de Género
26.845	Ley de Protección Integral a las Mujeres
20.744	Ley de Contrato de Trabajo
26.657	Ley de Salud Mental
26.618	Ley de Matrimonio Igualitario
27.499	Ley Micaela

Documentación Interna

Código de documento	Nombre
PRG-GRHRL-04	Procedimiento para la aplicación del régimen disciplinario
N/A	Reglamentación Licencias de Personal
N/A	Política de Integridad y Transparencia



Normativa externa

Código de documento	Nombre
N/A	Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
N/A	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)
N/A	Principios de Yogyakarta

	PROCEDIMIENTO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
	REV: 01 FECHA: 01/08/2020	IMP: AGO 2020 PÁGINA:3	

INDICE GENERAL

REFERENCIAS.....	2
INDICE GENERAL	3
1. OBJETIVO	4
2. ALCANCE	4
3. ACLARACIÓN NECESARIA.....	4
4. DEFINICIONES	4
5. RESPONSABILIDADES	5
6. DESARROLLO.....	6
6.1 GENERALIDADES	6
6.2 PROCEDIMIENTOS DE INTERVENCIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	7
7. PERSONAS TRANS	9
8. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN TEMÁTICAS DE GÉNERO	9
9. PRINCIPIOS Y GARANTIAS DEL PROCESO.....	10
10. MEDIDAS CAUTELARES	10
11. PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO	10

	PROCEDIMIENTO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
	REV: 01 FECHA: 01/08/2020	IMP: AGO 2020 PÁGINA: 4	

1. OBJETIVO

Establecer las medidas necesarias para la prevención, detección e intervención en casos de violencia de género institucional, personal y/o familiar, determinando las actuaciones, responsabilidades, consecuencias y garantías pertinentes para cada caso.

2. ALCANCE

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de Ezeiza, Aeroparque y Escalas de Intercargo.

La normativa abarca los comportamientos en el ámbito laboral, viajes emprendidos en relación al trabajo y en todos los proyectos en los que participe el personal.

En el caso de violencia por razones de género en el ámbito laboral, este protocolo se extiende también a empresas tercerizadas que presten servicios para Intercargo.



3. ACLARACIÓN NECESARIA

La no discriminación y el respeto a la diferencia constituyen los ejes centrales de este Protocolo.

Con el objeto de agilizar la lectura no se utilizaron recursos como la x o la e para garantizar la inclusión, aunque se trató de utilizar lenguaje neutro dentro de las posibilidades de escritura.

4. DEFINICIONES

Violencia de género	Violencia resultante de la asignación de roles de género de desigual valor social, en función de la identidad sexual, configurando un sistema de dominación y sometimiento.
Identidad de género	Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría o no corresponder con el sexo asignado al nacer, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. (Principios de Yogyakarta)
LGTBI+	Término surgido en los '90 para reemplazar a la palabra homosexual, e incluir al resto de las identidades de género u orientaciones sexuales diferentes a la heterosexualidad.
Sociedad patriarcal	Forma de sociedad, en la que el hombre, lo masculino, tiene supremacía por el solo hecho de serlo.
Heteronormatividad	Conjunto de las relaciones de poder por medio del cual la sociedad se normaliza y se reglamenta en nuestra cultura, y las relaciones heterosexuales idealizadas se institucionalizan y se equipara con lo que significa ser humano.
Violencia física	Cualquier acción que provoque daño, o sufrimiento físico y afecte la integridad de la persona
Violencia verbal	Discurso descalificador, puede contener insultos, intentos de asustar o aislar a la víctima

	PROCEDIMIENTO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
	REV: 01 FECHA: 01/08/2020	IMP: AGO 2020 PÁGINA: 5	

Violencia simbólica	Mensajes, valores o signos, que transmiten y favorecen el hecho de que se repitan relaciones basadas en la desigualdad, el machismo, la discriminación o la naturalización de cualquier rol de subordinación por razones de género.
Estereotipo	Imagen estructurada y aceptada por la mayoría de las personas, como representativa de un determinado colectivo.
Techo de cristal	Limitación velada al crecimiento profesional de las mujeres, que muchas veces resulta invisible desde afuera.
Prevención	Conjunto de medidas y/o estrategias para evitar que suceda algo considerado negativo.
Detección	Conjunto de indicadores, conductas y/o actitudes que podrían ser síntomas de alguna situación particular.
Diagnóstico	Resultado de un estudio o colecta de datos, que relacionados permiten llegar a una síntesis o interpretación.
Intervención	Proceso sistemático y coherente, que apunta a la transformación de alguna problemática social, de orden individual, institucional o colectiva.
Seguimiento	Última fase del proceso metodológico, orientado a estimular la capacidad de las personas a tomar sus propias acciones, para eliminar las causas de su situación de malestar.
Discriminación	Trato diferente que se da a una persona, por motivos de raza, sexo, religión, ideas políticas etc.
Salud Ocupacional	Departamento que se ocupa de la prevención y tratamiento de problemas psicosociales.
Demanda	Solicitud que un individuo, grupo o institución, plantea al profesional con la intención de obtener una respuesta.
Enfoque de género	Perspectiva que visibiliza el modo en que el género puede afectar la vida de las personas y sus oportunidades y dificultades.
Persona trans	Persona cuya identidad de género es distinta al de su sexo asignado al nacer.
Segregación horizontal de género	Asignación de tareas basada en los estereotipos de "lo masculino y lo femenino"



5. RESPONSABILIDADES

Salud Ocupacional:

Será responsable de recibir todas las demandas de intervención por casos de violencia de género tanto en el ámbito institucional como familiar o privado.

Una vez recibida la denuncia, y antes del comienzo de cualquier intervención deberá informar a la Gerencia de RRHH y RRL. Dicha información deberá ser restringida a hechos concretos y no podrá violar la confidencialidad, ni la privacidad de la persona demandante.

Salud Ocupacional se encargará de informar, asesorar y acompañar en todo el proceso a la persona afectada.

	PROCEDIMIENTO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
	REV: 01 FECHA: 01/08/2020	IMP: AGO 2020 PÁGINA: 6	

En casos de violencia en el ámbito laboral, Salud Ocupacional deberá arbitrar los medios para esclarecer el conflicto, y sugerir estrategias y/o medidas cautelares durante la resolución del mismo.

Salud Ocupacional deberá presentar en los 10(diez) días hábiles siguientes a la denuncia, un informe preliminar que contenga las acciones realizadas y estrategias sugeridas para la resolución del caso.

Gerencia de RRHH y RRL:

La Gerencia de RRHH y RRL será quien analice, y arbitre los medios para la aplicación del presente procedimiento garantizando la prevención, y actuación en el marco de la protección de los agentes de Intercargo. Se encargará de coordinar reuniones con las Gerencias de áreas y la Dirección de Intercargo para tratar cada caso y tomar las decisiones correspondientes en base a la recomendación del Dpto. de Salud Ocupacional. Así mismo, , será quien administre las sanciones disciplinarias que correspondieran

Gerencia de área:

Las Gerencias de área deberán mantenerse informadas de los sucesos de violencia que se generen internamente y/o deberán elevar casos de sospecha para la intervención de Salud Ocupacional. Trabajarán en conjunto con esta, analizando las medidas propuestas por la Gerencia de RRHH y RRL.

Departamento de Capacitación

Será el encargado de brindar soporte y monitorear el grado de cumplimiento y registro en el sistema de las capacitaciones.

Asimismo, todas las Gerencias involucradas privilegiarán por, sobre todo, la confidencialidad y la protección de la persona demandante ante posibles represalias.

6. DESARROLLO.

6.1 GENERALIDADES



El avance de la violencia de género en todas sus formas, constituye un gravísimo problema de la sociedad actual y es la clara representación de una sociedad normatizada por leyes patriarcales.

En este escenario de lógica binaria, con relaciones asimétricas y enfrentadas, se producen y reproducen conductas discriminatorias, que afectan no solo a las mujeres, sino a todo aquel que se aparte de la heteronormatividad como el colectivo LGTBI+.

La violencia de género no se circunscribe a una relación patológica entre dos personas, sino que se extiende a instituciones, organizaciones públicas y privadas y a toda la sociedad en general, afectando la calidad de vida de aquellos que la sufren y la de su grupo familiar, social, laboral y comunitario.

Resulta imprescindible que el Estado, las organizaciones civiles, empresas e instituciones trabajen activamente en la prevención y erradicación de la violencia de género y todas las consecuencias relacionadas a la misma.

Desde este paradigma Intercargo está trabajando para terminar con la segregación horizontal de género, mediante la incorporación de mujeres en puestos de trabajo históricamente considerados como masculinos cuyo desempeño no

	PROCEDIMIENTO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
	REV: 01 FECHA: 01/08/2020	IMP: AGO 2020 PÁGINA: 7	

constituye riesgo alguno para la salud de la mujer, como así también la eliminación del “techo de cristal” y la segregación vertical garantizando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Intercargo está comprometido en identificar, abordar y erradicar todo tipo de situaciones relacionadas con discriminación por cuestiones de género, sean estas explícitas o implícitas, con el objeto de garantizar un lugar de trabajo que promueva la igualdad de derechos y respete el derecho a la diferencia.

6.2 PROCEDIMIENTOS DE INTERVENCIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

a) Intervención interdisciplinaria en casos de violencia de género en el ámbito privado, familiar y/o social

Las fases de trabajo son prevención, detección, diagnóstico, intervención y seguimiento.

A partir de una demanda espontánea o por medio de indicadores, como ausentismo elevado, consultas reiteradas al Servicio Médico por hematomas o contusiones, o certificados médicos de esa índole, se realizará una primera entrevista con el objetivo de escuchar y delimitar el problema.

Si la persona aceptara la intervención, se procederá a asesorarla en todo lo relativo a procedimientos y procesos judiciales:

- Denuncia en la Comisaría de la Mujer
- Solicitud de restricción perimetral y botón antipánico –si correspondiera-
- Presentación del caso en Servicios Locales, Zonales y/o instituciones de minoridad, en caso de existir hijos menores.

Paralelamente, se sugerirá a la persona, la conveniencia de un tratamiento psicológico para su fortalecimiento emocional, ya sea en terapia individual mediante su Obra Social y/o grupos o instituciones especializadas en la temática.

En caso que el agresor se desempeñe laboralmente en Intercargo, se gestionará un cambio de horarios para que no coincidan las jornadas laborales, y pueda realizarse la intervención en un ambiente seguro y tranquilo.

Bajo ningún concepto se tomarán medidas contra el victimario, ya que esto podría tener como consecuencia un recrudecimiento de la violencia y el abandono del puesto de trabajo por parte de la víctima.



Si la denunciante y el denunciado fueran empleados de Intercargo, y existiera una restricción perimetral, la Empresa deberá arbitrar los medios para el cumplimiento de la misma.

b) Licencia por violencia de género

Intercargo cuenta con una licencia especial por violencia de género de 10 días anuales, que pueden utilizarse de manera continua o fraccionada de acuerdo a las necesidades.

Para acceder a esta licencia, la persona afectada deberá presentar comprobante de denuncia en comisarías, Juzgados, Servicios Locales u otros organismos competentes en la temática.

Con el objeto de proteger la privacidad de las víctimas y familiares afectados, no se requerirá copia de denuncia, siendo suficiente acreditar la realización de la misma, con firma y sello del organismo correspondiente.

	PROCEDIMIENTO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
	REV: 01 FECHA: 01/08/2020	IMP: AGO 2020 PÁGINA: 8	

c) Violencia laboral por cuestiones de género

La violencia o persecución laboral sobre personas de orientación sexual no hegemónica resulta inaceptable y constituye una violación de los derechos de las personas.

Intercargo está comprometido a identificar e intervenir en toda situación de desigualdad o dominación por cuestiones de género, adoptando todas las medidas necesarias para el cese de la conducta problemática, garantizando la protección a el/la denunciante.

Desde este paradigma, Intercargo rechaza toda conducta que discrimine a las personas por su identidad de género, incluyendo no solo la violencia, acoso o persecución, sino también aquellas cuestiones calificadas como microviolencias, que incluyen chistes descalificadores o excluyentes, lenguaje soez y/o exhibición de fotos o videos que fomenten una cultura androcéntrica.

Por todo lo antedicho, Intercargo dispone que ante la presencia de estos hechos se procederá de acuerdo a las siguientes normas:

Toda persona, empleada de Intercargo que perciba situaciones que pudieran constituir violencia de género, hacia sí mismo/a o hacia terceros lo pondrá en conocimiento del Departamento de Salud Ocupacional, preferentemente mediante nota firmada.

Salud Ocupacional deberá dar aviso de la situación a la Gerencia de RRHH y RRLL, quienes evaluarán de manera conjunta con Salud Ocupacional, si se dará aviso a la Gerencia donde ocurrió el hecho.

Salud Ocupacional dará inicio a la investigación, utilizando los medios que considere pertinentes para esclarecer los hechos denunciados. (Entrevistas individuales o grupales, prácticas de observación, dinámicas grupales etc.)

Salud Ocupacional realizará un informe explicando los hechos, las entrevistas realizadas, la documentación o pruebas existentes, hechos y efectos que ha tenido sobre la persona afectada. Este informe será presentado ante la Gerencia de RRHH y RRLL.



Con el objeto de evitar la revictimización el/la denunciante solo explicará su situación una vez, excepto que resultara imprescindible aportar datos para la resolución del hecho, en cuyo caso será entrevistado por la misma persona que lo entrevistara la primera vez.

Salud Ocupacional deberá presentar un informe preliminar del caso y las estrategias sugeridas para mejorar el ambiente laboral en un plazo no mayor a 10 días hábiles.

En caso de comprobarse la denuncia y corresponder sanciones, las mismas serán administradas por la Gerencia de RRHH y RRLL.

Si la denuncia no pudiera comprobarse, por falta de evidencias se procederá al archivo de la misma, manteniéndose un seguimiento del grupo de trabajo.

Si la denuncia fuese realizada por un tercero, y la persona afectada decidiera no proseguir con el caso, la investigación se realizará sin dar el nombre de la presunta víctima, entendiéndose que la no acción, constituye una acción por omisión que refuerza el actuar del agresor.

	PROCEDIMIENTO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
	REV: 01 FECHA: 01/08/2020	IMP: AGO 2020 PÁGINA: 9	

Si la/el denunciante fuese personal de empresas tercerizadas que presten servicios en Intercargo y el presunto agresor fuese empleado de Intercargo o viceversa se procederá de la misma forma que el caso anterior, dando los avisos correspondientes a la empresa competente.

Entre las prácticas recomendadas de intervención se mencionan:

- Dinámicas de grupo, juego de roles.
- Capacitación anual sobre violencia de género.
- Charlas de sensibilización
- Ofrecimiento de jornadas reducidas, cambio de horario de trabajo. (Durante el proceso de investigación)
- Cambio de sector o escala mientras dure el proceso de investigación

d) **Consejo consultivo**

En caso de considerarlo necesario, el Dpto de Salud Ocupacional en conjunto con la Gerencia de RRHH y RRLL considerarán la convocatoria de un Consejo consultivo, como espacio de análisis interdisciplinario, con la participación de especialistas donde se tratarán las temáticas resguardando el anonimato y preservando la confidencialidad de datos de la víctima

7. PERSONAS TRANS

Toda persona Trans, que desempeñe funciones en Intercargo, haya iniciado o no, las modificaciones registrales tendientes al reconocimiento de su identidad de género autopercebida, será tratada con el nombre de pila elegido de acuerdo a su identidad de género, en concordancia con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 26.743.

De la misma manera será respetada su elección en el uso de uniformes y ropa de trabajo.

Se garantizarán iguales condiciones de selección, contratación y continuidad en el empleo, como así también la potestad a ejercer sus derechos laborales y sindicales.

8. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN TEMÁTICAS DE GÉNERO



De acuerdo a lo establecido en la Ley 27.499 (Ley Micaela) Intercargo se compromete a establecer la capacitación anual y obligatoria en la temática de Violencia de Género.

Esta capacitación estará orientada en primer lugar a integrantes de Directorio y Gerencias, continuando con Jefaturas y extendiéndose a todo el personal de Intercargo.

La misma será impartida mediante cursos presenciales, con modalidad de taller y evaluación.

Los objetivos de este taller serán:

- ✓ Incorporar el enfoque de género en el ámbito laboral.
- ✓ Identificar conductas, actitudes y estereotipos que avalen o constituyan violencia de género.

	PROCEDIMIENTO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
	REV: 01 FECHA: 01/08/2020	IMP: AGO 2020 PÁGINA:10	

- ✓ Incorporar recursos básicos para actuar en situaciones de violencia de género.
- ✓ Presentar el presente Protocolo.

- **Campañas de comunicación**

A partir de fechas emblemáticas, (8 de marzo – 25 de noviembre) se incorporarán campañas de comunicación en carteleras e intranet, con el objeto de concientizar y visibilizar temáticas de género

9. PRINCIPIOS Y GARANTIAS DEL PROCESO

Es fundamental que la intervención sea dirigida al cese de la violencia, asegurando la contención, medidas de resguardo y acompañamiento en el restablecimiento de herramientas y recursos para el fortalecimiento de la persona afectada.

En base a esto Intercargo se compromete a :

- Establecer medidas para la prevención de la violencia de género
- Privilegiar por sobre todo la confidencialidad de la víctima.
- Garantizar la protección ante posibles represalias.
- Respetar los tiempos, espacios y otorgar credibilidad a todas aquellas personas que demanden intervención.

10. MEDIDAS CAUTELARES

En los casos de violencia de género en el ámbito laboral, mientras dure el procedimiento y hasta el cierre del mismo, se solicitará la separación de la persona denunciante y el presunto victimario.

Estas medidas no podrán suponer un perjuicio para la víctima, resultando inadmisibles el cambio de sector o funciones como solución definitiva al problema.

La adopción de estas medidas será personalizada y acordada entre la Gerencia de RRHH y RRL, la Gerencia donde se produjeron los hechos y Salud Ocupacional.

11. PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo tendrá una vigencia indefinida y admitirá todas las modificaciones que fueran necesarias.

Si apareciera una norma o reglamentación de ámbito superior que afectara el contenido del presente Protocolo los/las firmantes del mismo se comprometen a su adecuación.