

Protocolo de actuación ante casos de violencia de género

SiPreBA

Sindicato de Prensa de Buenos Aires

La Secretaría de Mujeres y Géneros del SiPreBA presenta este protocolo a todos los trabajadores y las trabajadoras del gremio de prensa con el fin de poner a disposición una guía de acción ante los casos que puedan representar distintas manifestaciones de la violencia de género.

En un momento como el actual, marcado por el cuestionamiento a la violencia cotidiana sufrida por miles de mujeres en nuestro país y que ha provocado una respuesta creciente y contundente de las mujeres y de la sociedad, el SiPreBA -a través de esta Secretaría- ha manifestado su compromiso con esta causa, haciéndose presente en cada una de las instancias de lucha que van desde los Encuentros Nacionales de Mujeres de los últimos años, las movilizaciones del #NiUnaMenos, el Paro nacional de Mujeres del 8 de Marzo #NosotrasParamos, pasando por el reclamo de justicia por Diana Sacayan, Lucía Pérez y todas las víctimas de femicidio y travesticidio, la lucha por la libertad para Belén y por Higuí, entre otras iniciativas.

En efecto, la respuesta y la intervención de las mujeres se ha convertido en uno de los datos más importantes de la etapa. Por eso, este protocolo nació al calor de las movilizaciones masivas, del paro del 19 de octubre de 2016 y el del 8 de marzo de los últimos años con motivo del día internacional de la mujer trabajadora, y de las miles de actividades que han dado forma a un movimiento de mujeres cada vez más consolidado y vigoroso.

En 2016, el SiPreBA, a través de su Secretaría de Mujeres y Géneros, impulsó una encuesta para abordar esta temática, entre otras cuestiones referentes a derechos laborales. Los resultados, al cabo de más de 400 respuestas recolectadas, fueron contundentes: el 22,9% de las/os encuestadas/os afirmó haber presenciado situaciones de acoso sexual; un 12,1%, dijo haberlas padecido; y más del 56% admitió no haberlas denunciado. El dato más relevante de la encuesta fue que, en el 86,6% de los casos, el que ejerció este tipo de violencia fue un jefe o personal jerárquico, planteando el agravante de una relación desigual de poder.

En 2019, el SiPreBA realizó una nueva encuesta sobre la situación de los llamados trabajadores/as freelance. Las respuestas se reparten según género en 55,3% femenino, 43,5% masculino, con

3 casos aislados de 1 lesbiana, 1 queer y 1 no binario. La mayor población de mujeres muestra que a puestos con mayor precariedad laboral hay más presencia de mujeres, lo cual es coherente con otros relevamientos que muestran que a mayor jerarquía (y en consecuencia menor precariedad) menor población femenina. Las mujeres son más en la base de la pirámide, cuanto más se asciende disminuye la cantidad de mujeres.

La violencia de género es la regla casi excluyente en este régimen social. El mismo encuentra su caldo de cultivo en las relaciones laborales precarizadas, en la ausencia de independencia económica de la mujer, en la educación en el sometimiento y en vinculaciones laborales en las que es imposible defenderse sin perder el trabajo. La relación de poder al interior de los lugares de trabajo incrementa en general esos atropellos y, como muchas veces ocurre al interior del hogar, el aprovechamiento de la necesidad económica actúa como factor de amordazamiento de la persona hostigada.

Partimos para la elaboración de este documento de la premisa de que las terribles secuelas de la violencia de género tropiezan una y otra vez con las instituciones, que no sólo no dan respuestas, sino que muchas veces fomentan y justifican expresiones de las más brutales. Las trabas con las que se encuentran las mujeres violentadas que deciden denunciar son la expresión más aberrante de este flagelo. Sabemos que en nuestro país es asesinada una mujer cada 27 horas y, sin embargo, sólo a partir de la enorme presión ejercida por las mujeres se elaboraron las primeras cifras oficiales.

Estos elementos dan cuenta no sólo del carácter social de la violencia de género sino de que la misma es impartida sistemáticamente por las instituciones del Estado y las empresas. En nuestros lugares de trabajo las mujeres sufrimos una diferenciación salarial respecto de nuestros compañeros varones de alrededor del 27%. A su vez, la cosificación sobre nuestros cuerpos -casi naturalizada en los medios de comunicación-, funciona como un medio para justificar el acoso contra nosotras en todos los ámbitos.

Muchos de los reclamos de las mujeres por estos temas han surgido del seno de nuestro gremio, desde la movilización por #NiUnaMenos hasta la participación masiva en el miércoles negro; y

el SiPreBA ha sido parte y motor de todas estas iniciativas.

Nuestro sindicato busca presentar este protocolo como una herramienta para nuestras compañeras, esperando que también sea un aporte a los trabajadores en general, toda vez que los sindicatos que atienden y abordan este tipo de problemática todavía son minoritarios en nuestro país: existen pocos antecedentes de organizaciones sindicales que hayan elaborado un documento similar. Sin embargo, entendemos que la lucha contra esta problemática viene acompañada de un reforzamiento por el reclamo de las reivindicaciones de los y las trabajadoras en las luchas en cada empresa, y la lucha contra un Estado que se sirve de la violencia de género para disciplinar al conjunto de las y los trabajadores. Por eso, la resolución de estos temas nunca puede significar un reforzamiento de las patronales.

Entiéndase desde el inicio que cuando hablamos de violencia de género tomamos la definición de "vivencia interna e individual del género tal como la persona lo siente", tal como lo expresa la Ley Nacional N° 26.743 (Ley de Identidad de Género).

Conscientes de este desafío es que seguimos apostando a la construcción de la Secretaría de Mujeres y Géneros del SiPreBA, así como de todos los espacios abiertos de nuestro sindicato.

1- Ámbito de aplicación:

Este procedimiento rige para el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras de prensa comprendidas dentro del ámbito de representación de esta asociación sindical, que desarrollan sus tareas ya sea en forma fija o como colaboradores, y que necesiten acceder a asistencia especializada ante casos de violencia o discriminación de género o identidad sexual, en el ámbito laboral y/o sindical.

En los casos de denuncias en los que las denunciadas y los implicados no se encuentren bajo el ámbito de la entidad sindical (afiliadas/os, delegadas/os o dirigentes), el SiPreBA se compromete a recibir la denuncia y acompañar a la denunciante.

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, las coberturas

periodísticas, los espacios públicos y el hogar, en particular para las trabajadoras que realizan sus tareas laborales en el domicilio.

2- Sujetos:

Este procedimiento incluye los comportamientos y las acciones ocurridos entre pares, entre jefes/as y empleados/as, igual o inferior jerarquía, personas contratadas, tercerizadas o bajo cualquier modalidad que asuma la contratación; o entre alguna trabajadora y un tercero/a por fuera del ámbito del gremio de prensa. Este protocolo toma en cuenta tanto la violencia de género ejercida contra mujeres, así como los ataques de odio hacia las disidencias sexuales y de género.

3- Situaciones:

Este procedimiento incluye las situaciones de violencia por razones de género en el ámbito laboral y/o sindical contempladas en la ley Nº 26.485, a saber:

Violencia física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

Violencia psicológica: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento, entre otras.

Violencia sexual: cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acoso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

Económica y patrimonial: la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales. Refiere también a la que responde a la brecha salarial, que en nuestro país está calculada en un 25% de diferencia entre hombres y mujeres, y a las dificultades de acceso a puestos de trabajo que pueden ser mejor remunerados.

Simbólica: la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

A su vez, tal y como lo especifica la mencionada ley, se trata de la violencia aplicada con las siguientes modalidades: violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática y sus diferentes niveles de gravedad.

Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general

a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

4- Acciones:

a. Asesoramiento gratuito y acompañamiento: La persona afectada será acompañada por la Secretaría de Mujeres y Géneros, que pondrá a su disposición asesoramiento legal y psicológico. Será decisión de la denunciante hacer la denuncia pertinente ante la justicia o el organismo del Estado correspondiente. El SiPreBA la acompañará en cada una de las instancias que requiera el caso.

b. Respeto y privacidad: 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 resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se resguardará la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. Sobre las personas señaladas como responsables de los hechos, el sindicato dará a conocer la información estrictamente necesaria para garantizar que no haya encubrimiento ni impunidad. A su vez, garantizará que pueda ejercer su derecho a la defensa con un descargo ante la comisión que lleve el caso, y que será recibido por la Comisión Directiva, siempre pensando en preservar a la denunciante de la revictimización.

c. Contra la revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona que denuncia o de datos que permitan identificarla. La investigación de los hechos no implicará el cuestionamiento de su persona, ni de sus actitudes, ni podrá, en ningún caso, exponer a la denunciante a responder cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado.

d. Comisión de Investigación: La investigación de los hechos estará a cargo de una comisión formada por miembros de la Comisión Directiva y de la Secretaría de Mujeres y Géneros, y trabajará de forma coordinada con un equipo interdisciplinario formado por psicólogos y especialistas que se designará para tal fin.

e. Prevención y formación ante situaciones de violencia: El SiPreBA, a través de su Secretaría de Mujeres y Géneros, se ocupará de la realización de talleres y charlas sobre la problemática de la violencia de género, además de campañas de difusión sobre el tema en las empresas periodísticas que se encuentren bajo su órbita. Creará, si fuese necesario, instancias semanales de carácter grupal para el objetivo de debatir y brindar espacios de acompañamiento y contención de las víctimas. Además, encarará la tarea de ofrecer instancias de formación en materia de género, fundamental para contrarrestar y debatir sobre la violencia simbólica que se produce y reproduce diariamente en los medios de comunicación.

f. Licencia por Violencia de Género: El SiPreBA promoverá la redacción de un protocolo de prevención e intervención ante casos de acoso, discriminación y violencia contra mujeres e identi-

dades disidentes en el ámbito laboral en conjunto con el sector empleador, que incluya una licencia especial de protección hacia las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. Son las empresas periodísticas las que deben garantizar el derecho de las trabajadoras a gozar de una licencia por violencia de género, y el SiPreBA promoverá la firma de esos acuerdos a través de cada comisión interna.

5: Objetivos:

a. Aspirar a que nuestros sindicato y sus diferentes instancias —comisiones, secretarías, plenarios, asambleas— sean espacios e instancias libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de orientación sexual, género, clase, etnia, nacionalidad o religión, promoviendo condiciones de igualdad y equidad entre los trabajadores de prensa en general.

b. Adoptar medidas de prevención como principal método para combatir este tipo de acciones.

c. Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato.

d. Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y la asistencia que puedan requerir.

e. Llevar estadísticas y un análisis sistemático de la temática relativa a la discriminación, hostigamiento y distintos tipos de violencias por razones de identidad de género u orientación sexual a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes. La encuesta realizada por la Secretaría a principio del 2016 es un ejemplo de estos mecanismos, que es necesario continuar y profundizar.

f. Promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, acoso sexual y la discriminación por razones de género u orientación sexual en todas las empresas o medios de prensa de la ciudad.

6- Consultas y/o denuncias:

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este procedimiento contempla y por un tercero con conocimiento directo de los hechos. En el caso de denuncias realizadas por terceros, estas deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas. Para realizar consultas y denuncias se pondrá a disposición una dirección de correo electrónico de la Secretaría de Mujeres y Géneros.

La persona consultante, después de ponerse en contacto con la Secretaría de Mujeres y Géneros, delegados gremiales o algún miembro de la Comisión Directiva, podrá solicitar una entrevista presencial con uno o más profesionales orientadores calificados, designados por la Secretaría para el seguimiento del caso.

La entrevista se realizará en las instalaciones destinadas a dicho fin, respetando principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad.

Luego de la primera intervención, la o las personas profesionales responsables de la orientación del caso asignado, de acuerdo al contexto, evaluarán la pertinencia realizada y la

manifestación de voluntad de la consultante, y podrán optar por:

- 1) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación a los parámetros citados,
- 2) hacer un seguimiento y asesorar sobre el motivo de la consulta en caso que no se realizara denuncia,
- 3) recibir la denuncia de la consultante y seguir el procedimiento de este protocolo.

7- Procedimientos

Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación, hostigamiento o violencia por razones de identidad de género y/o de orientación sexual, clase, etnia, nacionalidad o religión, serán consideradas faltas graves y la Comisión Directiva del sindicato será la encargada de definir las sanciones a tomar dependiendo de la gravedad de la denuncia, la reincidencia y la aceptación de los hechos por parte del denunciado.

Además de las posibilidades habilitadas tras la implementación de la Licencia por Violencia de Género, el SiPreBA podrá, a través de su Secretaría, exigir a la empresa o medio la separación entre el acusado y la denunciante hasta tanto se tome una resolución sobre el tema. Esto sería intervenir promiscuamente en defensa de la trabajadora afectada frente al empleador y, si fuese necesario, exigir el definitivo apartamiento del denunciado del contacto con la denunciante. En la misma línea, el sindicato se pronuncia en defensa de los puestos de trabajo porque consideramos que la pérdida del mismo, ya sea del acusado o de la denunciante, sólo agravaría la situación.

El sindicato, a través de los delegados de base, intervendrá y hará un seguimiento de los ca-

sos en cada una de las empresas. Contará para esto con el apoyo y asesoramiento de la Secretaría de Mujeres y Géneros, que recurrirá a organismos idóneos.

Para el caso de las denuncias contra afiliados al sindicato se podrá apelar, en función de la gravedad en cada caso, a las sanciones contempladas en el Capítulo 3 de nuestro actual estatuto, tales como un apercibimiento o una suspensión. Esto ocurrirá hasta tanto sea aprobada una modificación de nuestros estatutos que incorpore la figura de la violencia de género dentro de las llamadas "inconductas sindicales".

Cualquiera sea el caso, el SiPreBA deberá documentar la denuncia y actuar de acuerdo con este protocolo, basándose en el criterio de reincidencia, siempre y cuando su reincorporación no represente un riesgo de ningún tipo para la denunciante.

8- Medidas urgentes:

Recibido el informe preliminar de los profesionales, si éste requiere la adopción de medidas urgentes, la Comisión Directiva las adoptará con carácter transitorio, sin perjuicio de que, en caso de sanciones, deberá dar lugar al procedimiento interno regulado en el Estatuto del Sindicato de Prensa de la Ciudad de Buenos Aires.

Si la persona denunciada fuere un miembro de la Comisión Directiva, el órgano podrá suspenderla de sus funciones hasta tanto se adopte una resolución sobre su continuidad en el cargo.

Se asegurará la asistencia legal gratuita en caso de que la denunciante decida impulsar la acción penal, si correspondiere al caso. Asimismo, la Comisión Directiva podrá asignar una ayu-

da financiera de acuerdo a la gravedad y urgencia del caso.

9- Registro:

La Secretaría de Mujeres y Géneros quedará a cargo de la elaboración de un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización; b) nombre completo del acusado o denunciado; c) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; d) evaluación de la situación; e) observaciones, sugerencias, men- ción de estrategias de intervención; f) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas; g) resoluciones y h) resultados obtenidos.

Tal registro, además de las funciones de registro de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de la problemática de mayor alcance. Dicho registro puede oficial como acta del sindicato y quedará a disposición de cualquier afiliado que lo solicite.

10- Revisión:

El SiPreBA promoverá, una vez por año, la revisión 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 establecidos en el mismo.

Licencia por violencia o discriminación de género u orientación sexual

Fundamentos

El presente proyecto de regulación de licencias por protección a la trabajadora de prensa en situación de violencia, discriminación de género u orientación sexual surge de la necesidad de esclarecer en nuestro régimen laboral aquella protección hacia las mujeres que se expresa en la ley Nacional 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), y leyes de la CABA N° 1265 y N° 1688. Esto en el entendimiento de que hasta el momento las trabajadoras que afrontan situaciones de violencia de género al no contar con las herramientas

legales específicas para la contención laboral necesaria, quedan sujetas a discrecionalidades de los superiores jerárquicos. Entiéndase desde el inicio, que cuando hablamos de género, tomamos la definición de "vivencia interna e individual del género tal como cada persona lo siente" tal como lo expresa la Ley Nacional N° 26.743 (Ley de Identidad de Género).

En nuestro país no hay cifras oficiales de femicidio. Según el Observatorio de las Violencias de Género "Ahora que sí nos ven", hasta el 31 de agosto de 2019 fueron asesinadas al menos 223 mujeres; es decir, hubo un femicidio cada 27 horas, quedando huérfanos en ese período al menos 148 niños y niñas. Además, datos importantes son que el 84% de los agresores

pertenecían al círculo íntimo de las víctimas o las conocían, y que la mayoría de las mujeres asesinadas tenían entre 21 y 40 años. Otro aspecto para destacar es que el 65% de los crímenes fueron cometidos en la vivienda de la víctima y el 30% en la vía pública.

Regular los derechos que otorgan la debida protección a las trabajadoras que atraviesan violencia (entendiendo a ésta según se establece en los artículos 4to, 5to y 6to de la Ley 26.485 y Art. 1° de la Ley 24.417, Art. 2° y 3° de la Ley 1265) es visibilizar una problemática que no nos es ajena, es entender que la violencia contra las mujeres es una violación de derechos humanos y como tal, goza de las garantías del pleno goce de los mismos por parte del Estado, dejando senta-

do que no es un problema del ámbito privado y que la protección se extiende a todos los ámbitos, tipos y modalidades conforme lo expresa la ley, incluyéndose la del ámbito laboral.

La complejidad de la problemática varía de acuerdo a cada caso, y es por ello que se trata de llegar al mejor estado de situación posible en la materia. Como ejemplo de estas situaciones, en algunos casos las mujeres (y/o sus familias) requieren de tiempo para recuperarse de agresiones físicas, o en otros, del impacto de la violencia psicológica. También muchas veces, implica la urgencia de llevar adelante la búsqueda de una nueva vivienda, abandonar el domicilio, realizar consultas médicas, consultar abogados y los trámites aumentan si el caso es judicializado y deben realizarse denuncias, hacer presentaciones en el juzgado, asistir a diversas citaciones, etc.

En algunos casos, los trámites se hacen muy extensos, inclusive pueden durar años pasado el primer hecho de denuncia, en los que los trámites continúan. Esto pasa sobre todo cuando el/la juez/a ordena medidas como la restricción de acercamiento o el otorgamiento de botón anti pánico, medidas que deben ser reafirmadas cada determinado período, y para lo que la mujer debe presentarse en el juzgado, hacer presentaciones, todas siempre en horario laboral. Asimismo, se pueden derivar en disputas por tenencia y/o alimentos.

En el caso particular de tener que abandonar la vivienda y buscar otra, implica una gran complicación, ya que no solo se trata de conseguir una vivienda en poco tiempo, sino que además se requiere contar con el dinero necesario y una garantía (en el caso de que se trate de un alquiler).

Todas estas situaciones consumen tiempo y energía y es necesario que la mujer (y/o su familia) pueda atravesarlo de la mejor manera y sintiendo que puede encontrar contención y absoluta confidencialidad en su ámbito laboral.

Actualmente, la falta de regulación de esta normativa, lleva a las mujeres (y/o sus familias) que transcurren esta problemática a acudir a otras licencias, que no tienen que ver con la cuestión de lo que aquí se trata y que no sólo invisibilizan la problemática sino que además, estigmatizan a la persona en cuestión en su ámbito laboral. Esta situación se agrava, por los antecedentes negativos que conlleva ante, por ejemplo, una causa por tenencia. La necesidad de contar con una licencia específica por violencia de género no sólo responde a contar con los

días correspondientes para los procesos, trámites y asistencia propia de la situación que atraviesan las mujeres que están en situación de violencia, sino también a evitar que se tomen otras licencias existentes que no son adecuadas y que finalmente pueden tornarse contrarias a la hora de argumentar sobre la verdadera motivación de la licencia. Esto es decisivo en los casos donde se dirimen cuestiones de alimentos, responsabilidades co-parentales, regímenes de visita o revinculaciones de hijas/os con el violento.

Asimismo, resulta sumamente importante tener en cuenta la posibilidad de que la trabajadora que atraviesa esta situación y que comparte espacio físico laboral con su agresor, ante su solicitud se genere el inmediato traslado del agresor hacia otro ámbito o área de la empresa el cambio de horario o turno a fin de evitar el contacto con la denunciante, de forma transitoria o definitiva, sin necesidad de contar con la orden de restricción o medida cautelar emitida por autoridad judicial, pero con el mismo espíritu de la medida restrictiva: debe aplicarse ante el solo pedido de la mujer.

De esta manera, incluir la violencia de género como causal suficiente para la solicitud de una licencia especial garantiza el derecho de las mujeres en situación de violencia, a su protección ante el estado de riesgo y a la contención y al acompañamiento necesario ante el daño producido por su agresor.

En este marco, proponemos las siguientes medidas para incorporar al régimen de trabajo:

1. Incorporación de la licencia especial de protección integral hacia la trabajadora víctima de violencia de género

La trabajadora de prensa que se encuentre atravesando situaciones de violencia contra ella, en los términos de la ley 26.485 (Ley CABA 4203) y de la ley 24.417, Ley 1688 y Ley 1265 y que se vea por ello inhabilitada temporalmente para desempeñar su trabajo, podrá solicitar las siguientes licencias especiales, en forma sucesiva o discontinua, todas con goce de haberes y por días hábiles:

- Licencia especial hasta 15 días para trámites vinculados al hecho.
- Licencia especial de 90 días máximo.

En el caso que se cumplan los 90 días de licencia, la misma podrá prorrogarse por 1 (un) período y, excepcionalmente, por un segundo período igual si las circunstancias lo requieren.

Reducción de jornada: En todos los casos la trabajadora deberá acreditar la causal invocada mediante la pertinente denuncia en sede administrativa, policial y/o judicial y/o certificado de atención en centro médico y/o servicios de atención y asistencia a las víctimas de violencia de género. Deberá guardarse confidencialidad expresa en todos los casos.

Asimismo, en estos casos, la trabajadora tendrá derecho a la reducción de la jornada, al reordenamiento del tiempo de trabajo o al cambio del lugar de prestación del mismo, justificada de manera fehaciente por los organismos competentes a tal efecto.

El área encargada de recepcionar dicha solicitud informará y ofrecerá a la trabajadora los recursos existentes para el acompañamiento y asesoramiento en este tipo de problemática. Además, en el caso en que la trabajadora sea afiliada a un sindicato, y con su conformidad, se deberá convocar a la representación sindical para informar de la situación para su atención, acompañamiento e intervención de los dispositivos que correspondan.

La empresa se encargará de capacitar especialmente a los agentes responsables de recepcionar las solicitudes de estas licencias a través de los organismos competentes para garantizar una atención segura y efectiva en estos casos.

2. Separación del agresor del lugar de trabajo

Si la trabajadora se encuentra atravesando situación contemplada como violencia de género y en la hipótesis de compartir el lugar de trabajo con su agresor, la empresa deberá trasladar al mismo hacia otra área o disponer el cambio de horario y/o turno de forma transitoria o definitiva del agresor, exista o no restricción de acercamiento de por medio, de modo de apartarlo de todo contacto con la víctima.

3. Ayuda especial para trabajadoras víctimas de violencia que requieran mudarse de inmediato

En caso de que la trabajadora víctima de violencia de género debiera mudarse de su casa como medida de seguridad, mediar o no orden de restricción/prohibición de acercamiento, se devengará a su favor por única vez una ayuda económica por el total del monto similar al total anual de SAC (sueldo anual complementario), a los fines de cubrir el costo del traslado.

SiPreBA

Sindicato de Prensa de Buenos Aires

OCTUBRE 2019