



PROTOCOLO PARA LA
**PREVENCIÓN DE LA
VIOLENCIA LABORAL**



EJESA

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La Empresa Jujeña de Energía S.A., EJESA, (Compañía o EJESA), tienen por objetivo desarrollar todas sus actividades con honestidad e integridad y espera que su personal, y todas las personas y organizaciones con quienes se vincula, actúen de la misma manera, velando por los derechos humanos, el trabajo digno y la integridad de las personas; promoviendo un trato equitativo, inclusivo, seguro, salubre, armonioso, libre de violencia y acoso en el entorno laboral, brindando garantías para defender el respeto en el ambiente de trabajo y fuera de él.

Para esto, se desarrolló un Protocolo de Actuación ante Comportamientos Dañinos, que fue co-creado en sesiones de trabajo entre personas de diversas áreas de la empresa, buscando representar la diversidad de voces presente en EJESA, con el acompañamiento de consultores especializados en Diversidad y Salud Mental. Este protocolo sigue los lineamientos del Convenio número 190 y la Recomendación número 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a la cual la Argentina adhiere, para alcanzar espacios de trabajo libres de violencia y acoso; y se enfoca, desde una perspectiva de género, diversidad y salud mental, en identificar y actuar de manera adecuada, sobre las situaciones de comportamientos dañinos en el ámbito laboral, tales como intimidación, acoso sexual, acoso laboral, racismo y toda forma de discriminación y violencia; al tiempo que unifica los canales y las respuestas de la Compañía, propendiendo a obtener espacios de trabajo donde todas las personas estén seguras, física, emocional y psicológicamente, y se puedan desarrollar en igualdad de condiciones.

OBJETIVO

Objetivos

Este protocolo se constituye como una herramienta que establece procedimientos y criterios de actuación frente a situaciones de hostigamiento y violencia en el ámbito laboral. Su objetivo es brindar garantías para defender el respeto en el ambiente de trabajo y fuera de él y generar un espacio de contención y orientación directa o indirecta para las personas afectadas por dichas situaciones.

Objetivos generales:

- A.** Promover un ambiente libre de comportamientos dañinos, tales como discriminación, hostigamiento y violencia, incluidas las formas de abuso y violencia por razones de identidad sexual, género, clase, etnia, nacionalidad o religión, promoviendo condiciones de igualdad, dignidad y equidad para todas las personas.
- B.** Adoptar medidas de prevención y atención de estos comportamientos dañinos a través de mecanismos de concientización, estrategias de formación y campañas de comunicación y sensibilización.
- C.** Generar un espacio de contención y orientación para las personas afectadas por estas situaciones de manera directa o indirecta.
- D.** Dejar claramente establecidas las conductas reprochables.

3. Alcance y ámbito de aplicación:

3. Alcance y ámbito de aplicación:

Este Protocolo se aplica a los miembros del Directorio, de la Comisión Fiscalizadora, de la Administración y a todos los empleados/as de EJESA cualquiera sea su rango jerárquico, y rige las conductas y relaciones en el ámbito laboral de la Empresa según la amplitud establecida en la normativa. Estos principios también se aplican en la órbita laboral de las Empresas contratistas que prestan servicios para EJESA. Vale decir, le es aplicable a una persona que es, o ha sido, cualquiera de los siguientes:

- un/a funcionario/a o empleado/a de la Compañía o cualquiera de sus subsidiarias (por ejemplo, empleados/as actuales y anteriores que son permanentes, a tiempo parcial, de plazo fijo o temporales, pasantes, secundarios/as, gerentes y directores/as);
- b)** un/a proveedor/a de servicios o bienes a la Compañía o a cualquiera de sus subsidiarias (ya sea pagada o no), incluidos sus empleados/as (por ejemplo, contratistas actuales y anteriores, consultores/as, proveedores/as de servicios y socios/as comerciales);
- c)** un individuo que es asociado/a de la Compañía o cualquiera de sus subsidiarias.

Se entiende como ámbito de aplicación cualquier ubicación en la que una persona alcanzada desarrolle cualquier responsabilidad o actividad relacionada con el trabajo en EJESA. Esto incluye los espacios enunciados en el convenio 190 que enumera como potenciales lugares de suceso:

- a)** el lugar de trabajo, incluso en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b)** los lugares donde se paga al trabajador, donde este toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c)** los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d)** las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e)** el alojamiento proporcionado por el empleador; y
- f)** los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

4. Definiciones según normativa vigente

4. Definiciones según normativa vigente

En el marco de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 155, 187, 100, 111, y, específicamente el 190 de la OIT- Recomendación 206, los que fueron adheridos y ratificados por leyes del Congreso de la Nación, se entiende por:

a) “violencia y acoso” en el mundo del trabajo contempla al conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, 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 físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género;

b) “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 afecten de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, “incluye el acoso sexual”.

Así mismo, se tiene en consideración la normativa vigente: Ley 23.592 de Actos Discriminatorios; Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres; la 27.499, Ley Micaela, de capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres y Ley 26.743 de Identidad de Género.

En función de estas definiciones y la normativa aplicable respecto a las conductas identificadas, en adelante se diferenciarán las manifestaciones de violencia laboral general en el ámbito del trabajo, de las formas de violencia y abuso por motivos de género, siendo las segundas una tipología distinta, por lo que requieren de un abordaje particular, en función a la asimetría de poder sobre la que se cimientan.

4.1. Formas de Comportamientos dañinos

4.1. Formas de Comportamientos dañinos

Cada una de las formas de comportamientos dañinos son inaceptables y pueden presentarse de forma aislada, combinada o secuencial, y se detallan a continuación:

4.1.a) Violencia laboral general en el entorno del trabajo

1) Violencia psicológica, maltrato psíquico- social:

Es toda situación en la que una o varias personas desarrollan conductas agraviantes, en forma verbal, escrita o gestual sobre un trabajador/a que pueda generar impactos emocionales o psicológicos dañinos para su salud.

De forma meramente enunciativa, se pueden citar los siguientes ejemplos:

- Marginación a través de hostilidades, de falta de comunicación y/o de no asignación de tareas.
- Ejercicio abusivo y arbitrario de la modificación de condiciones laborales.
- Asignar tareas denigrantes, innecesarias, sin sentido, imposibles de realizar o no acordes a su perfil laboral.
- Obstaculizar la realización de las tareas u ocultar la información / herramientas necesarias para realizarla.
- Estigmatizar y/o juzgar arbitrariamente el desempeño.
- Negar permisos en forma injustificada.
- Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot.
- Humillar a la persona y/o burlarse de ella en razón de sus creencias religiosas, aspecto, género, edad, nacionalidad, discapacidad, compromiso político, origen étnico, estado civil, situación familiar, posición jerárquica o cualquier otro motivo. Ya sea de manera directa o a través de “chistes” o “bromas”.
- Juzgar de manera ofensiva su desempeño, por ejemplo: descalificando en presencia de otros colaboradores/as
- Sanciones o amenazas de sanciones arbitrarias, sin fundamento.
- Amenazar con despido infundado.
- Difusión de conceptos peyorativos y/o injurias.
- Denuncias falsas.

2) Violencia Laboral Simbólica:

2) Violencia Laboral Simbólica:

Es la que, a través de patrones estereotipados sobre el género, la orientación sexual, el origen étnico o la discapacidad de una persona se distribuye mensajes, valores, íconos o signos que reproducen dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando su subordinación en la sociedad.

A modo de graficar, pero no de manera exhaustiva, se pueden citar los siguientes ejemplos:

- Discriminación y burla a través de comentarios o “chistes” en función de sus creencias religiosas, aspecto físico, género, edad, nacionalidad, discapacidad, compromiso político, origen étnico, estado civil, situación familiar, posición jerárquica o cualquier otro motivo.
- Asignarles a las mujeres tareas que no corresponden a su perfil de puesto, como servir café, tomar notas, colgar el abrigo del jefe, limpiar, decorar espacios para las mujeres; o hacer arreglos, cargar cosas, conducir vehículos para los varones.
- Utilizar la maternidad de alguien para referirse a su desempeño laboral o promoción laboral en base a suposiciones estereotipadas.
- No otorgar permisos o licencias de cuidados a los padres varones por suposiciones estereotipadas.
- Comentarios asociados a tener o no pareja sexo afectivo.
- Apodos por orientación sexual e identidad de género.
- Comunicaciones internas estereotipadas.

3) Ciberacoso:

Es el hostigamiento virtual contra una persona o grupo, llevado a cabo a través del correo electrónico, redes sociales, blogs, mensajería instantánea, teléfonos móviles y/o cualquier página web. Puede incluir:

- Filmar, fotografiar, robar, enviar y/o hacer circular imágenes privadas sin el previo consentimiento explícito de las partes.
- El envío y/o circulación de mensajes inapropiados sin el previo consentimiento explícito de las partes.
- Utilizar cualquier medio de comunicación externo o interno de la empresa para hacer comentarios / chistes anónimos sobre otra persona.

4.1.b) Violencia y Acoso laboral por motivos de Género

4) Acoso sexual:

Es toda conducta o comentario con connotación sexual basado o no en asimetría de poder, no consentido por quién lo recibe.

5) Agresión sexual:

Es cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, con o sin violencia, pero sin consentimiento.

6) Agresión física:

Es toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño físico sobre otra persona.

4.1.b) Violencia y Acoso laboral por motivos de Género

La violencia de género en el ámbito laboral es una de las modalidades de violencia contra las mujeres previstas en la Ley 26.485 que, en su artículo 6 inc. c), establece que la violencia laboral contra las mujeres es “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 especiales sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o realización del test de embarazo, entre otros. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.” Además, incluye el hostigamiento psicológico sistemático sobre una determinada trabajadora para lograr su exclusión laboral.

Se entiende violencia por razones de género, a toda conducta que, de manera directa o indirecta, por acción u omisión, tanto en el ámbito laboral como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial de las mujeres y diversidades, como así también, su seguridad personal y/o su carrera laboral, que impliquen discriminación, hostigamiento, menoscabo, indiferencia, etc. que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. También comprende la producida a través de cualquier medio de comunicación. Las situaciones señaladas pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, 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, que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

5. Roles y Responsabilidades

Quedando comprendidos:

- Hechos de violencia sexual: abuso sexual simple, abuso sexual calificado, abuso sexual con acceso carnal (según el Código Penal).
- Acoso sexual (comentario o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos).
- Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore, violente o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.
- Hechos que configuren violencia física, psicológica, económica y simbólica: descriptos por la Ley Nacional N° 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 concordantes.

5. Roles y Responsabilidad

- **Oficial de Cumplimiento o quién éste defina:** Recibir, analizar y administrar las denuncias/reclamos conduciendo la investigación hasta su resolución. Realizará un análisis previo de admisibilidad evaluando que el reporte tenga los requisitos mínimos establecidos para configurarse como denuncia/reclamo.
- **Equipo de Bienestar Organizacional y Diversidad (EBOyD):** Se creará un Equipo de Bienestar Organizacional y Diversidad (EBOyD) que asistirá al Oficial de Cumplimiento en la investigación y análisis de todos los casos de Violencia y Acoso laboral por motivos de Género o Diversidad definidos en este protocolo. El EBOyD estará integrado por: a) el Gerente de RRHH asistido por un/a integrante de las áreas de Salud, RRHH, Relaciones Laborales de la Gerencia de Recursos Humanos; c) y un/a asesor/a especializado/a externo, cuando sea necesario, priorizando la integración y la imparcialidad de las cuestiones a resolver, fomentando el trabajo interdisciplinario y la perspectiva interseccional; d) el/la integrante de la Compañía que haya sido formado/a a tal efecto. Este equipo deberá estar compuesto, como mínimo, en un 60% por mujeres. Quienes formen parte del equipo de Bienestar Organizacional y Diversidad (EBOyD) podrán ser removidos de la responsabilidad que les confiere el presente Protocolo cuando: cesen sus funciones en la empresa; incurran en la violación de los principios y objetivos establecidos y/o del Acuerdo de Confidencialidad, o tenga algún conflicto de intereses con los/las actores involucrados/as en la denuncia/reclamo.
- **Administraciones y Gerencias de la compañía:** Asistir y apoyar la investigación para la resolución oportuna de las denuncias/reclamos recibidos.
- **Gerente Legal/Oficial de Cumplimiento:** Emitir un dictámen legal y de Compliance en el marco del proceso disciplinario.
- **Sindicatos:** cuando el canal de denuncia fuera por intermedio de un representante sindical o la persona denunciante solicite su participación, la Empresa cursará invitación para ser miembro integrante del equipo EBOyD con el rol y responsabilidad establecido en el presente. También será invitado a participar en la instancia de entrevista al denunciado, en caso de requerirlo la persona interesada.

6. Principios del Protocolo

Finalizada la investigación interna deberá emitir un informe integral -en caso ser requerido- con recomendaciones de acciones correctivas, preventivas y de mitigación dirigido al Gerente General. Entre los expertos externos, cuando corresponda, se deberá dar participación al Servicio de Medicina Laboral con especialistas en afecciones psicosociales

Importante:

- *En casos específicos y prioritarios, se puede requerir intervención y/o acompañamiento de un asesor/a especialista externo.*
- *Quienes integren el EBOyD recibirán formación continua y asesoramiento en cuestiones relacionadas con género, violencia, acoso y discriminación por parte de asesores externos.*
- *En todo el procedimiento, se garantizará la diversidad en la participación y toma de decisiones.*

6. Principios del Protocolo

Los principios rectores durante todo el proceso son, los establecidos en el Protocolo de Investigación Interna y adicionalmente los siguientes:

- 1. Celeridad en las actuaciones.** Se intervendrá ante las denuncias, priorizándolas según la gravedad o urgencia de cada caso, para dar respuesta en el menor tiempo posible, considerando los tiempos particulares de cada proceso.
- 2. Amplitud probatoria.** Se utilizarán todos los medios de prueba de los hechos analizados que estén legalmente permitidos, a fines de tener evidencia sobre lo ocurrido.
- 3. Imparcialidad.** A los efectos de que la investigación se lleve a cabo y se resuelva con transparencia, quienes estén a cargo del análisis y la resolución del caso no podrán tener conflictos de intereses conforme lo establece el Código de Ética (ejemplos familia directa, allegados) relación de jerarquía o supervisión con la persona que ejerce la presunta violencia o con la víctima o el denunciante.
- 4. Principio de no represalias y protección al denunciante.** EJESA, debe proteger a las personas que efectúen una denuncia conforme la norma del Código de Ética, y a todas aquellas que comparezcan como testigos o brinden información, aclaraciones y/o participen de otro modo en el procedimiento.
- 5. Interseccionalidad.** El acoso laboral puede afectar a todas las personas de la Compañía. Sin embargo, ante la violencia laboral contra las mujeres, personas LGBTIQ+, personas de pueblos originarios, inmigrantes, personas con discapacidad, y/u otras, debe considerarse la afectación específica sobre dichos segmentos teniendo en cuenta la perspectiva interseccional. De ser necesario, se contratará un/a asesor/a externo/a especialista en la temática.

6. Principios del Protocolo

6. No revictimización a quien denuncie. La obtención de toda la información relevante deberá ser realizada, en la medida de lo posible, en una única exposición de los hechos y se evitará la exposición pública tanto de la persona que realiza la denuncia, como de la víctima.

7. Consentimiento informado. Se tendrá en cuenta la voluntad de la persona afectada en todo el proceso de la denuncia, el análisis y resolución de la situación y respecto al contacto con la persona denunciada. La persona que reporta (sea o no la víctima), si lo hace con un/a líder, y no por los canales de denuncia, debe ser informada en el primer contacto, de la responsabilidad de los/las líderes de elevar las situaciones que ingresan en la órbita de su conocimiento, y de los pasos del protocolo antes de denunciar formalmente.

8. Participación. Las partes intervinientes en los procedimientos iniciados al amparo del presente Protocolo podrán exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas.

9. Equidad. El presente Protocolo resulta de aplicación a todas las personas independientemente de su cargo, antigüedad, género, afiliación y otras condiciones

10. Confidencialidad. Las personas que intervengan en cualquier etapa del procedimiento guardarán una estricta reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, durante el proceso de análisis y/o cuando ya estén resueltas en el marco de la comunicación institucional que se defina. Salvo las obligaciones legales y los derechos individuales que asistan en cada caso. Se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como responsable de los hechos denunciados.

11. Derecho a la información. Las personas que realicen el seguimiento del caso deberán brindar información a la persona denunciante y denunciada sobre el avance de la evaluación, sin revelar detalles del proceso, nombres o situaciones que no fueran necesarios. El fin de este principio es evitar la difusión de datos innecesarios, no autorizados y que pudieran ser perjudiciales para las personas involucradas. Además, se deberá informar las vías alternativas fuera de la órbita de la Empresa que por derecho le asiste a la persona.

Manejo de crisis: En casos de público conocimiento o difusión por terceros o personas involucradas en el caso, quién sea definido como interlocutor validado al tal efecto, sin revelar detalles del proceso, nombres o especificar sobre las situaciones sucedidas, podrán informar sobre el caso con el único fin de evitar la difusión de información falsa y perjudicial para las personas afectadas. En dicho caso, deberá hacerse un seguimiento de todo el equipo de trabajo, e incluirlos en capacitaciones, charlas y comunicaciones específicas a fin de aminorar los efectos adversos de la comunicación informal.

Formación continua: Se garantizan acciones formativas y de sensibilización en materia de violencia y acoso en el entorno laboral, dando pautas generales y concretas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.

7. Procedimiento

7. Procedimiento

PASO 1: DENUNCIA

a) Quien denuncia:

Cualquier persona que presencie, tuviese conocimiento cierto o sea víctima de un comportamiento de violencia laboral y/o violencia de género definidos en este protocolo), puede informar tal situación por los canales habilitados para ello.

Las personas que ocupan cargos jerárquicos o tengan personas a cargo (independientemente de su rango), que presencian este tipo de comportamientos, o reciban un informe, o relato refiriendo a dichos comportamientos, tienen el deber de informarlo de inmediato al Gerente de RRHH y/o al Oficial de Cumplimiento y/o Administrador zonal

En el caso que la denuncia sea realizada vía Sindical, sin perjuicio del cumplimiento del Presente protocolo se comunicará al representante designado por el Sindicato la invitación a participar del EBOyD con el rol de veedor del proceso de investigación interna y serán comunicados de la resolución del caso.

En el supuesto, que la denuncia se realice en la órbita de la Autoridad de Aplicación de la provincia, de lo actuado en el marco del presente protocolo se informará.

b) Canales de denuncia

Toda consulta, denuncia o reporte por comportamientos dañinos definidos y establecidos en este Protocolo podrá realizarse:

1. A través de la Línea Ética.
2. En forma personal, realizando el reclamo de manera oral o escrita ante su supervisor/a, al/la Oficial de Cumplimiento o alguna de las personas del EBOyD.
3. A través de QR se desplegará una planilla de denuncia, la que se direccionará a la Línea Ética.
4. Los canales que en el futuro se vayan incorporando.
5. En caso de realizarse una denuncia contra algún integrante del EBOyD, o el oficial de cumplimiento, la misma deberá efectuarse ante el Gerente General o el Presidente del Directorio.
6. En el caso de realizarse denuncia contra el Gerente General la misma deberá al Officer Compliance, a algún integrante del Comité de Compliance (integrado en este caso por presidente del Directorio).

Las denuncias siempre se podrán realizar de manera anónima, independientemente del canal empleado.

7. Procedimiento

c) Sobre la denuncia

Todas las denuncias recibidas a través de los canales de denuncia anteriormente detallados, serán informadas al/la Oficial de Cumplimiento, quien las registrará en la Línea Ética o plataforma que en el futuro se defina, identificando a cada una con un número único e ingresando los datos relacionados a la inquietud: interesado (en caso de que aplique), fecha, lugar y asunto. La persona que realice el reporte o denuncia contará con un código con el cual podrá realizar su seguimiento.

Si quien recibe la denuncia es el EBOyD, éste debe informar al/la Oficial de cumplimiento a los efectos del registro y trámite de la investigación.

La intervención del EBOyD, será a pedido del/la Oficial de cumplimiento.

Si a la denuncia la realiza una tercera persona, la persona afectada deberá prestar consentimiento para su participación en el proceso de análisis de la situación. En este caso, se deberá actuar con suma cautela y respeto por su decisión. Se deberá confirmar a la persona denunciante (tercera) la recepción de la denuncia y mantener al tanto de las acciones realizadas.

A la persona afectada que consintiera realizar la denuncia, se le ofrecerá la posibilidad de entrevistarle (Paso 2) para informarle de los pasos a seguir.

Tras recoger los datos objetivos, testimonios y activar las medidas de protección o neutralizar la situación denunciada, se notificará a la persona denunciada que existe una denuncia formal y un proceso de investigación/evaluación que la involucra, y que podrá explicar su posición.

En el caso de que la persona denunciante elija no realizar la entrevista, se continúa con la evaluación (Paso 4).

Toda denuncia será de carácter reservado y se resguardará la identidad de la/s persona/s que la efectúe/n quedando prohibidas las represalias contra la persona que, de buena fe:

- Plantea una cuestión de obligado cumplimiento o busca asesoramiento acerca de una práctica, decisión o acción en particular.
- Informa sobre lo que cree que constituye una violación de este Protocolo, las políticas o normas de EJESA.
- Colabora con la investigación de una posible violación a lo normado por este Protocolo.

Cuando se detectaren denuncias falsas que perjudiquen a cualquier persona, se podrá aconsejar la aplicación de medidas sancionatorias al respecto, que se evaluará por el Gerente RRHH, Gerente Legal y Officer Compliance

PASO 2: ENTREVISTA A LA/S PERSONA/S DENUNCIANTE/S

PASO 2: ENTREVISTA A LA/S PERSONA/S DENUNCIANTE/S

Se ofrecerá la opción a la/s persona/s denunciante/s de tener una entrevista. En caso de que la/s persona/s elija/n realizar la entrevista:

- Durante el proceso de la entrevista se respetarán todos los principios del presente protocolo.
- Con dos personas del equipo, debiendo haber al menos una persona del mismo género que la/s persona/s denunciante/s.
- Cuando la denuncia sea por motivos de género, etnia o cualquier otra condición interseccional, las entrevistas las llevarán adelante el/la Oficial de cumplimiento junto con una o dos de las personas que integren el EGD. En todos los casos de denuncia de violencia por motivos de género, las personas que desarrollen la entrevista deberán ser mujeres.
- La/s persona/s denunciante/s puede asistir acompañada/s por otra persona de su confianza.
- Las condiciones de la entrevista serán consensuadas con la/s persona/s denunciante/s. Puede ser dentro de la oficina, durante o fuera del horario laboral.
- La Empresa podrá requerir asesoramiento externo para realizar la entrevista.
- La Empresa arbitrará los medios para consultar a la persona afectada si se han dado hechos nuevos que pudieran afectarla a lo largo del proceso.
- La/s persona/s denunciante/s será/n escuchada/s con respeto a su dignidad, en un marco de confidencialidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.
- La escucha debe ser empática, simétrica y libre de prejuicios.
- La persona afectada será informada de que el presente procedimiento interno no limita de ninguna manera que pueda ejercer su derecho de realizar las denuncias, medidas de protección o actuaciones por la vía que corresponda. En caso de que la persona informe que ha realizado una denuncia o solicitud de medida de protección ante la Justicia, se requerirá informe a la Empresa de esta.

PASO 3: ANÁLISIS SITUACIONAL

PASO 3: ANÁLISIS SITUACIONAL

El Oficial de cumplimiento con asistencia del EBOyD, de ser pertinente, analizará la denuncia en función de los siguientes indicadores: (la siguiente lista no es taxativa), sino una descripción de situaciones que pueden agravar la situación de la víctima:

- Si la/s persona/s denunciada/s tiene/n personas a cargo.
- Si la persona denunciada es el/la jefe/a directo/a de la persona denunciante.
- Si el o los hechos de violencia se trasladaron por fuera del ámbito laboral (reuniones externas, viajes, fiestas, etc.).
- Si una vez sucedido y/o denunciado un hecho, el/la acusado/a, hostiga y/o amenaza a la persona afectada para que no denuncie o retire la denuncia.
- Si hubo violencia física y/o sexual.
- Si la/s persona/s denunciada/s no colabora/n con el proceso de investigación.
- Si hubo reiteración de las conductas de hostigamiento, discriminación, abuso y acoso sexual, ya sea con la misma persona o con otras.
- Si la/s persona/s afectada/s presenta/n vulnerabilidades adicionales, por ejemplo, identidad de género y orientación sexual, embarazo, etnia, situación migratoria, discapacidades, posición subordinada, entre otras.

Medidas Preventivas

Cuando corresponda, según criterio del/la Oficial de cumplimiento y el EBOyD, se podrán tomar medidas preventivas con el fin de disminuir el daño y/o la exposición de la/s persona/s afectada/s ante el riesgo de nuevos comportamientos dañinos. En aquellos casos en los cuales la presencia de la/s persona/s denunciada/s pueda causar un mayor agravio a la/s persona/s presuntamente afectada/s; o pueda entorpecer la investigación; o ejercer influencia en los eventuales testigos, entre otras situaciones; se podrá disponer de las siguientes medidas:

1. Separación de espacios físicos entre las personas involucradas hasta que se termine con la investigación y se proponga una resolución.
2. Traslado de alguna de las personas involucradas a otra sede o a otra área de trabajo, priorizando la elección de la persona afectada.
3. Asignación de Teletrabajo (Home Office).

En casos urgentes se podría tomar medidas preventivas de emergencia cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen. En estos casos, será el Gerente RRHH consensuando con el/la Oficial de Cumplimiento, quiénes definirán las medidas adoptadas:

1. Suspensión o licencia paga temporal de la/s persona/s denunciada/s.
2. El otorgamiento de una licencia especial para la/s persona/s afectada/s, con el objetivo de que pueda recuperarse de la situación vivida, o bien realizar los trámites correspondientes (si correspondiere una denuncia penal). Al momento de ofrecer la licencia, el Comité aclarará que la persona deberá estar disponible para continuar con el debido proceso de evaluación (llamados, entrevista, reuniones).

PASO 4: INVESTIGACIÓN

PASO 4: INVESTIGACIÓN

Los plazos para la etapa de investigación se fijarán en 45 días, siempre observando el principio de celeridad, pero de acuerdo con la complejidad de cada caso podrá ser mayor.

De ser necesario, en la investigación se podrá convocar a testigos y por último se llamará a la persona denunciada a una entrevista (PASO 5), respetando los principios del presente Protocolo.

El/la Oficial de Cumplimiento -el EBOyD en el caso de requerirse su asistencia- completará un registro con toda la información relevada y las acciones realizadas durante la investigación. El Registro deberá contener por lo menos los siguientes elementos:

- datos personales del/la consultante y/o denunciante;
- descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia;
- evaluación de la situación;
- observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención;
- minutas y/o transcripciones de reuniones, entrevistas y/o declaraciones testimoniales;
- prueba documental aportada por la/s persona/s denunciante/s, denunciada/s y/u obtenida por otros medios adecuados;
- prueba testimonial aportada por testigos.
- Información almacenada en dispositivos provistos por la Empresa, que resulte relevante a la investigación y de acuerdo política de seguridad de la información y respetando los derechos individuales y la privacidad.

Luego de realizar las acciones descriptas en los pasos anteriores, y de acuerdo al contexto y la evaluación realizada, el/la Oficial de cumplimiento junto con el EBOyD podrá:

- a. Archivar la denuncia por considerar que no se encuentra enmarcada en el presente Protocolo
- b. Dar curso a la denuncia continuando con el PASO 5 entrevista a la persona denunciada. Este paso debe realizarse después a la recolección de pruebas y su análisis, para no sesgar las visiones de quienes investigan.

PASO 5: ENTREVISTA A LA/S PERSONA/S DENUNCIADA/S

PASO 5: ENTREVISTA A LA/S PERSONA/S DENUNCIADA/S

Dependiendo del tipo de comportamiento dañino denunciado, será el/la Oficial de cumplimiento con el EBOyD, de ser pertinente, quien ofrecerá a la/s persona/s denunciada/s la posibilidad de tener una entrevista. La citación a la entrevista o la solicitud directa del descargo, se hará mediante notificación formal por correo electrónico u otro medio escrito, solicitando acuse de recibo y confirmación.

Durante el proceso de la entrevista se respetarán todos los principios del presente protocolo.

- Debe haber por lo menos una persona del mismo género que la/s persona/s denunciada/s.
- Puede haber un máximo de 3 (tres) personas para tomar la entrevista.
- Las condiciones de la entrevista serán consensuadas con la/s persona/s denunciada/s: puede ser dentro de la oficina, durante o fuera del horario laboral, puede elegir estar acompañada por otra persona de su confianza.
- De ser necesario se convocarán especialistas externos para realizar la entrevista.
- La/s persona/s será/n escuchada/s con respeto a su dignidad, en un marco de confidencialidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.
- La/s persona/s denunciada/s podrá/n formular su descargo, ofrecer y presentar toda prueba con la que intente/n valerse, dentro del plazo de 48 horas hábiles desde el día siguiente a la entrevista.
- El/la Oficial de cumplimiento podrá extender dicho plazo, a pedido de parte, de considerarlo pertinente.
- De ser requerido por la persona denunciada ser acompañado a la entrevista por un representante sindical, así se lo realizará.

PASO 6: DEFINICIÓN DE RECOMENDACIONES

Con toda la información relevada, el/la Oficial de cumplimiento -junto con el EBOyD de ser pertinente-, elaborarán las recomendaciones de las acciones a tomar, las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes o atenuantes observadas, elevándolas al Gerente General por el Gerente de Recursos Humanos, el Gerente Legal y/o Officer Compliance. Informando a las áreas involucradas lo resuelto.

Las acciones podrán incluir medidas integrales para evitar la reincidencia y supervisar a la/s persona/s denunciada/s. Además, podrán incluir actividades y proyectos que permitan revertir un comportamiento sistémico.

Se recomendarán acciones y sanciones que se estimen justas, proporcionales y procedentes en base en la gravedad de los hechos, los indicadores y el principio de interseccionalidad, teniendo en cuenta si existe una doble discriminación o vulnerabilidad de la/s persona/s afectada/s.

La comunicación a cada una de las partes se determinará de manera particularizada para cada caso.

PASO 7: ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO

PASO 7: ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO

El equipo de Bienestar Organizacional y Diversidad será el encargado de dar seguimiento en denuncias vinculadas a este protocolo, a las acciones definidas para cada caso. El seguimiento comienza una vez que se ha tomado la decisión/sanción y la misma se haya informado a las partes, y estará a cargo de una persona con formación en psicología de RRHH, o de alguien de Medicina Laboral capacitado en perspectiva de género, o de una consultora experta externa, que informará de los avances al EBOyD.

Tanto para la/s persona/s denunciante/s como para la/s denunciada/s o el equipo del cual son miembros, se podrá ofrecer y/o determinar otras acciones de seguimiento en función de los resultados de la investigación, como por ejemplo (listado no exhaustivo):

- Reunión informativa de cierre del proceso para el equipo;
- Cambio de puesto temporal o definitivo para las personas denunciantes y/o denunciadas;
- Reuniones con el equipo del cual es miembro para conversar sobre lo sucedido;
- Acciones de capacitación específicas para el equipo, acciones de prevención de riesgos psicosociales, etc.
- Estas acciones podrán ser llevadas a cabo por el EBOyD, o por un asesor especialista externo.

El seguimiento puede consistir en:

a) Acompañamiento y seguimiento para la/s persona/s denunciante/s:

Una entrevista por mes durante los primeros 3 (tres) meses, una por bimestre durante los siguientes 6 (seis) meses. El acompañamiento debe ser empático y respetuoso. El Equipo operativo de Inclusión queda a disposición para continuar con las entrevistas en los casos que se requieran.

b) Seguimiento para la/s persona/s denunciada/s:

Una entrevista por mes durante los primeros 3 meses, una por bimestre durante los siguientes seis meses. El EBOyD queda a disposición para continuar con las entrevistas en los casos que se requieran.

Asistencia a actividades formativas (taller, coaching, sesiones de trabajo, etc.). Se deberá presentar un documento que acredite la asistencia completa a la actividad. Tanto para la/s persona/s denunciante/s como para la/s denunciada/s o el equipo del cual son miembros, se podrá ofrecer y/o determinar otras acciones de seguimiento en función de los resultados de la investigación, como por ejemplo (listado no exhaustivo):

- Reunión informativa de cierre del proceso para el equipo;
- Cambio de puesto temporal o definitivo para las personas denunciantes y/o denunciadas;
- Reuniones con el equipo del cual es miembro para conversar sobre lo sucedido;
- Acciones de capacitación específicas para el equipo, acciones de prevención de riesgos psicosociales, etc.
- Estas acciones podrán ser llevadas a cabo por el Equipo Operativo de Inclusión, o por un asesor especialista externo.

PASO 8: INFORMES E INDICADORES

PASO 8: INFORMES E INDICADORES

Informes:

Se generarán informes parciales y finales para cada caso a los fines de establecer las posibles resoluciones, y serán resguardados con el fin de respetar el principio de confidencialidad. Para generar indicadores, a fin de monitorear estas problemáticas y anticipar tendencias y/o focos de conflicto, el/la Oficial de Cumplimiento llevará un registro electrónico y documental de casos que contendrá:

- Tipo de denuncia, incluyendo los hechos denunciados y sus circunstancias de tiempo y espacio, así como el o las áreas/s de la empresa afectada.
- Canal utilizado para realizar la denuncia.
- Si el/la denunciante es un tercero o la persona afectada.
- Si la denuncia es anónima o no.
- Si se comprobó o no la ocurrencia de los hechos denunciados y sus circunstancias.
- Qué acciones y/o sanciones se tomaron.
- Información relativa al seguimiento.
- Cargo, género y antigüedad de las personas denunciantes y denunciadas.

Indicadores:

EEBOyD definir y analizar periódicamente los indicadores, de manera de realizar campañas de comunicación, capacitaciones y del plan anual de Diversidad que permitan abordar de manera preventiva los comportamientos dañinos en el ámbito laboral.

Tipos de acciones y sanciones:

En caso de que la investigación concluya con la aplicación de una acción o medida, las mismas se graduarán según la gravedad de cada situación.

Se tomarán como base para la aplicación de acciones y/o sanciones las previsiones contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo, en la Ley N° 26.485 de Protección Integral contra la Violencia de Género, y demás normativa laboral aplicable.

PASO 8: INFORMES E INDICADORES

a) Acciones y/o Sanciones a la persona denunciada:

- Asistencia a espacios de reflexión y formación en violencia en el marco laboral, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que la organización decida tomar, si se constataran faltas graves a los principios regidos en este Protocolo. En este caso la/s persona/s deberá/n acreditar su asistencia a dichos espacios bajo apercibimiento de las sanciones que correspondan en caso de incumplimiento.
- Cuando el tipo de comportamiento sancionado esté atravesado por cuestiones de género y/o interseccionalidad, se hará un seguimiento con una persona especializada, para acompañar a la persona denunciada a cambiar sus comportamientos.
- Disculpas públicas y/o descargo formal a todo el equipo/ área de trabajo, explicando qué hizo y por qué esas actitudes no deben ser toleradas.
- Realizar una capacitación sobre comportamientos dañinos, violencia y acoso para todo el equipo de trabajo, en acompañamiento con un especialista en la temática.
- Impacto en su evaluación de desempeño, bono en caso de aplicarse sanción disciplinaria, reconocimientos, eventos especiales y/o promociones.
- Sanciones disciplinarias considerando la gravedad de las faltas cometidas, incluso, la desvinculación de la empresa con o sin causa.
- En casos de abuso sexual comprobado, la sanción será siempre la desvinculación del denunciado.

b) Acciones y/o Sanciones a la/s persona/s denunciante/s o testigos:

Si durante el curso de la investigación, se verifica que los hechos denunciados resultaron falsos y que la denuncia o testimonios fueron efectuados con una intencionalidad distinta a los fines y principios que el presente Protocolo pretende proteger, el/la Oficial de cumplimiento en conjunto con los Gerentes de Legales y de Recursos Humanos, evaluarán la aplicación de acciones y/o sanciones sobre la/s persona/s que hayan incurrido en agravios infundados. Se incluirán en el legajo de la/s persona/s denunciante/s o denunciada/s, según corresponda, los antecedentes del caso.

c) Sanciones por faltas a la Confidencialidad:

Quien quebrante la confidencialidad de este Protocolo por divulgación intencional o maliciosa de la información adquirida como parte del proceso de investigación o por errores evitables, incurrirá en una falta y se deberán aplicar sanciones, incluso si quien divulga es la persona denunciante o la denunciada.

Campañas de Prevención y Formación

EJESA se compromete a cumplir con el objetivo de adoptar medidas de prevención y atención de los comportamientos dañinos en el ámbito laboral a través de mecanismos de concientización, estrategias de capacitación y campañas de difusión y sensibilización en materia de violencia, discriminación y acoso, brindando pautas generales y concretas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan, a través de la elaboración del Plan Anual de Diversidad.



EJESA

