

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

Para los/las Trabajadores/as y Afiliados/as de Atilra



Atilra

AUTORIDADES E INSTITUCIONES

Consejo Directivo Nacional de Atilra

Héctor “Etín” Ponce

Secretario General del CDN de Atilra

Universidad Nacional de Villa María

Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Sociales (IAPCS) de la UNVM

Observatorio de Políticas Públicas del IAPCS de la UNVM

Secretaría de Bienestar de la UNVM y Programa de Género y Sexualidades

EQUIPO DE TRABAJO

Itatí Demarchi Arballo

Abogada Laboral especializada en Género

Asesora sindical

Elodi De Franceschi

Secretaría de la Mujer, Género, Diversidad y de la Niñez de Atilra

Fátima Bazán

Gerenta Administrativa de Fundación Atilra

Juan Pablo Fucci

Secretario General de Seccional de Ramas de Atilra

Andrea Herrera

Delegada de Atilra

*Un especial agradecimiento a los/las Afiliados/as y
Trabajadores/as de Atilra que participaron,
con compromiso y dedicación,
de los "Talleres de Sensibilización, Metodología y
Acompañamiento en la Elaboración
de un Protocolo de Género";
instancias previas fundamentales para hoy disponer
del presente:*

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN
SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL**

Para los/las Trabajadores/as y Afiliados/as de Atilra

COMISIÓN DE TRABAJO



Atilra

Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina (Atilra)

La Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina (ATILRA) es una institución sindical de primer grado que desde 1944 ejerce la defensoría de los derechos laborales y profesionales de los trabajadores y trabajadoras nucleados/as en ella.

De acuerdo a su visión institucional se erige además como fuerza de promoción de la salud, la educación y la cultura de sus afiliados/as y la comunidad, que entiende a la misma como una inversión en el capital más importante que una sociedad puede tener: el humano.

Desde 2002 la institución lleva adelante proyectos bajo estas orientaciones estratégicas como Fundación Atilra, los Centro de Formación Profesional, que permiten elevar las competencias profesionales de los/las trabajadores/as, un Centro Educativo Tecnológico, centros médicos propios, un efector de salud de alta complejidad en el corazón de la cuenca lechera, espacios de integración cultural y deportiva, medios de comunicación con contenidos de gran nivel y complejos turísticos en distintos puntos del país.

Es miembro de la Confederación de Asociaciones Sindicales de Industrias Alimenticias (C.A.S.I.A.); de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (U.I.T.A.) adherida a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). Preside la División Internacional del Sector Lácteo.

Desarrolla además su responsabilidad social colaborando con proyectos y fundaciones como "La Higuera" y la "Fundación del Padre Luis Farinello" llevando alimentos y recursos sanitarios a los lugares más postergados de Argentina. También propende el patrocinio de artistas y deportistas. Apoya a entidades deportivas, educativa e intermedias sin fines de lucro. Organiza y lleva adelante sus propios Congresos y Asambleas, relacionados a la actividad sindical y de la industria.





Universidad Nacional de Villa María

La UNVM es una Universidad Pública Argentina cuya sede central se encuentra en la ciudad de Villa María, Provincia de Córdoba. Nace como un proyecto comunitario, ya que los procesos para su conformación implicaron un trabajo netamente colectivo que llevó en abril de 1995, tras la promulgación de la ley N° 24.484, a su creación.

La UNVM se convirtió en un hito transcendental que a lo largo de los años se consolidándose como un proyecto educativo, social, cultural y político que impulsó el crecimiento de una ciudad y una región.

Con diferentes actividades que incluyen una vasta propuesta académica, seminarios, cursos, cátedras especiales, muestras culturales, programas televisivos y un documental, entre otros eventos; la UNVM se caracteriza por ser una universidad muy joven pero con gran potencial en materia de calidad educativa y diversidad de propuestas que se desarrollan bajo tres grandes áreas: Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Básicas y Aplicadas; Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Humanas; Instituto Académico Pedagógico de Ciencias Sociales.



Itatí Demarchi Arballo

- Abogada, Asesora sindical
- Docente de grado y posgrado UNC - UBA
- Especialista en Derecho del Trabajo UNC
- Maestranda en Argumentación Jurídica y Derecho Judicial UNIVERSIDAD AUSTRAL

- Miembro de diversos Grupos de Estudio e Investigación en trabajo conjunto con Organización Internacional de Trabajo (OIT), sobre violencias y acosos en el mundo del trabajo: 1) Para la implementación del Convenio 190 y R 206 "De la Ratificación a la Acción" con la participación estatal, empresaria y gremial de todo el país, dentro de la iniciativa "Spotlight" 2) Actualmente en proceso: proyecto con UOCRA nacional, sobre perspectiva de género y violencias en el sector de la construcción
- Autora de numerosos artículos en revistas nacionales e Internacionales
- Conferencista en encuentros nacionales e internacionales

Protocolo de Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia y Acoso Laboral para los/las Trabajadores/as y Afiliados/as de Atilra

I.Exposición de motivos que dan nacimiento al Protocolo

Considerando que la acción sindical es uno de los factores claves en la organización y transformación de las relaciones laborales con un gran potencial para incidir en el abordaje y tratamiento de las situaciones de violencias y acosos en el mundo del trabajo.

Con el convencimiento de que este rol trascendental nos remite a revisar las formas de relacionarnos laboralmente, desde una mirada interseccional, examinando aquellas situaciones, grupos, sectores, que merecen una protección especial y que pueden verse afectados por factores de discriminación, conforme las normas internacionales del trabajo y los instrumentos universales de Derechos Humanos.

Con la ratificación del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de OIT Argentina ha incorporado un nuevo Derecho Humano fundamental a un ambiente libre de violencias y acosos en el mundo del trabajo. Con esta incorporación también ha nacido el rol trascendental que, en ese propósito debe asumir ATILRA como actor social.

Considerando que las desigualdades estructurales existentes en la sociedad inciden en la organización del trabajo, así como en las posibilidades de acceso y sostenimiento del empleo, el Convenio se sustenta en dos principios constitutivos del derecho internacional de los derechos humanos, como lo son el respeto de la dignidad de la persona y el de igualdad o no discriminación.

Erradicar la violencia y el acoso del mundo del trabajo requiere compromiso. El Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo reconoce "el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género", reafirmando la importante responsabilidad que detentan los miembros y todos los actores del mundo del trabajo en promover un entorno general de "tolerancia cero" frente a la violencia y el acoso.

Ambas normas corresponden al desarrollo lógico de una verdadera síntesis en materia de normas internacionales del trabajo, ya que tienen un ámbito personal de aplicación universal que incluye a hombres y mujeres, además de incorporar una referencia expresa a grupos vulnerables o en situación de especial vulnerabilidad y a los trabajadores de la economía informal.

La problemática de la violencia, en tanto fenómeno multicausal cuyas consecuencias impactan no solo sobre la víctima sino también en el entramado colectivo laboral, y cuyo impacto tiene efectos diferenciados respecto de las minorías históricamente vulnerabilizadas no pueden atenderse con acciones circunstanciales, por lo que es medular elaborar e implementar estrategias sostenidas con asignación de recursos suficientes, y para ello, un instrumento organizacional que aborde específicamente la problemática.

La herramienta que nos proponemos construir se evidencia como un elemento clave de la acción de delegados, delegadas y dirigentes, formados y formadas exclusivamente en la defensa de los intereses de las personas trabajadoras como colectivo homogéneo, pero no neutral, donde las necesidades de las mujeres y diversidades no se evidencian como un problema del colectivo sino como problema de las distintas individualidades.

La acción sindical para la prevención y la erradicación de la violencia y el acoso requiere de un trabajo multidimensional que se inicia con la comprensión del fenómeno, a partir de capacitaciones que propongan procesos de reflexión, de sensibilización, que permitan generar un lenguaje común dentro de la organización, producto de un verdadero proceso de aprehensión para la transformación, con perspectiva de género.

La dificultad para detectar estos fenómenos, para abordarlos, para implementar acciones, para sugerir medidas concretas, para acompañar a las víctimas y, más aún, para vencer las resistencias del sistema a asumirlos como violaciones de derechos humanos de las personas trabajadoras, nos obliga a pensar estrategias.

El presente protocolo, entendido como herramienta que ordena, nombra, y en el mismo acto visibiliza situaciones que ocurren y están naturalizadas, sienta las bases de procedimientos de actuación frente a hechos de violencias y acosos en el ámbito de ATILRA.

Art. 1) CONCEPTUALIZACIÓN Y ALCANCE: Adhiriendo a la conceptualización que sobre violencias y acosos proclama el C. Núm. 190 de OIT, a efectos de la aplicación del presente Protocolo se entiende a las violencias y acosos como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño.

Art. 2) PRINCIPIOS RECTORES

a. **Asesoramiento**: la persona afectada será acompañada por el equipo de intervención, que pondrá a su disposición asesoramiento legal y psicológico.

b. **Respeto y confidencialidad**. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, deberá tomar conocimiento de que todo lo que suceda a partir de ese momento será confidencial, por otra parte, la persona deberá ser tratada con respeto, 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 es importante resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar. Solo se dará a conocer lo estrictamente necesario, para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas como responsable/s de los hechos denunciados.

c. **Contención**, para ello es necesario un espacio en el cual la persona afectada pueda ser orientada, acompañada y contenida en todo momento, inclusive posterior a la denuncia que realizará.

d. **No revictimización**. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla. Se entiende por "revictimización" toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de la persona en situación de violencia por parte del personal que integra los distintos ámbitos con los que debe interactuar (policial, judicial, de la salud, etc.).

Art. 3) ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL: En consonancia con lo dispuesto con el C. Núm. 190 de OIT, este Protocolo protege un ámbito de aplicación suficientemente amplio como para abarcar un universo de situaciones y realidades laborales diversas, tanto por las formas que adopta el trabajo como por el ámbito espacial en el que se desarrolla. Se encuentran abarcados/as por la protección que prevé el instrumento internacional y este Protocolo las personas que trabajan asalariadas y/o cualquiera sea su situación contractual, las personas en formación, los/as trabajadores y trabajadoras despedidas/os, las personas en busca de empleo y quienes ejercen la autoridad.

Art. 4) ALCANCE SECTORIAL: Este Protocolo se aplicará a todas las unidades que conforman la Asociación de Trabajadores de la Industria Láctea de la República Argentina (ATILRA): todos/as los/las representantes sindicales de seccionales y delegaciones, afiliadas y afiliados, profesionales médicos y personas que trabajan (en el sentido amplio del artículo 2), en la Obra Social para el Personal de la Industria Láctea (OSPIL), en la Asociación Mutual para el Personal de la Industria Láctea (AMPIL), en la Clínica ATILRA Diez de Septiembre, en el Centro Oncológico ATILRA, en la Fundación ATILRA (incluyendo sus Centros Educativo Tecnológico y de Formación Profesional), así como los establecimientos destinados a servicios como farmacias, campings, y hoteles de todas las seccionales y delegaciones.

Art. 5) ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPACIAL: El presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso que ocurra durante la prestación de servicios, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; en los lugares donde se paga al/la trabajador/a, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las ejercidas en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (TICs); en el alojamiento proporcionado por el/a empleador/a, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Art. 6) AUTORIDAD DE APLICACIÓN - FUNCIONES: La autoridad de aplicación deberá garantizar el efectivo cumplimiento de los principios rectores consagrados en este Protocolo, así como también la legislación nacional e instrumentos internacionales vigentes. Estará representada por el Consejo Directivo Nacional de ATILRA, o la Comisión Directiva de cada Seccional o Delegación. Tendrá las siguientes funciones:

1. Designar a las personas que integran el Comité Interdisciplinario, en consulta con la Secretaria de Genero, Diversidad y Niñez.
2. Aprobar los Manuales de Buenas Prácticas o Procedimientos, en consulta con la Secretaria de Genero, Diversidad y Niñez.
3. Aprobar los planes de actuación sindical.
4. Establecer vínculos de colaboración con organismos y/o entidades públicas o privadas que tengan similares objetivos a los asignados.
5. Recibido el dictamen por parte del Comité Interdisciplinario, decidir las acciones a las que se dará curso en cada caso.

Art. 7) ÁREA ESPECÍFICA DESTINADA A SITUACIONES DE VIOLENCIAS Y ACOSOS: Crease un área específica destinada a reclamos por violencias y acosos, con el propósito fundamental de asegurar a la víctima un espacio de confidencialidad e intimidad que permita el relato de la situación por la que recurre.

Art. 8) COMITÉ INTERDISCIPLINARIO DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

1. **Designación y remoción de las personas miembro – duración en el mandato – integración:** El comité se integrará por cuatro (4) personas, las que serán designadas por el Consejo Directivo Nacional o la Comisión Directiva de cada seccional o delegación. Las designaciones deberán realizarse manteniendo la paridad de género. La duración en el mandato como persona miembro del Comité será de un (1) año, a partir del inicio de sus funciones, pudiendo ser reelegida.

2. **Idoneidad:** El Comité deberá contar con al menos un/a psicólogo/a, un abogado/a y un/a trabajador/a social. Las personas miembros del Comité deberán contar con experiencia en las temáticas de violencia laboral y de género, la cual deberá ser acreditada por ante quien la designe, realizando las capacitaciones que estipule la autoridad de aplicación de cada sector y las actualizaciones que la temática demande.
3. **Deber de Confidencialidad:** A partir de la designación, cualquier información recabada como persona miembro del Comité será mantenida en estricta confidencialidad. Queda obligada a no revelar, divulgar o facilitar información bajo cualquier forma a ninguna persona y a no utilizar para su beneficio o el de cualquier otra persona la información. Las personas miembros del Comité cesarán en sus funciones automáticamente si dejaron de prestar servicios en el sector que representen o cuando no asistan a dos Juntas consecutivas, sin causa de justificación.

Art. 9) FUNCIONES DEL COMITÉ

1. **Tomar las consultas, presentaciones y denuncias.**

Consulta: Se entiende por tal, a los fines del presente, a toda inquietud, interrogante o manifestación realizada de manera informal por una persona trabajadora al Comité respecto de una situación en particular a fin de indagar si la misma constituye o pudiese constituir un supuesto de violencia laboral.

Presentación: Se entiende por tal, a los fines del presente a toda inquietud, interrogante o manifestación realizada de manera escrita por una persona trabajadora al Comité respecto de una situación entre terceras personas que podría requerir la intervención del Comité.

Denuncias: Se entiende por tal a los fines del presente a toda manifestación realizada ante el Comité por una persona trabajadora en la cual se expongan supuestos de violencia laboral.

2. **Informes de conveniencia de cambio de puesto de trabajo preventivo.** El Comité, informará, poniendo a consideración de la Autoridad de Aplicación lo dictaminado, si se sugiere la modificación preventiva de puesto de trabajo, de la persona señalada por la/el denunciante, con el propósito de evitar el contacto con quien ha formulado el reclamo, mientras dure el procedimiento.
3. **Entrevistas preliminares a los profesionales médicos tratantes,** para el conocimiento de los antecedentes del padecimiento denunciado, la selección de herramientas específicas que la situación requiere y el acompañamiento responsable del área dedicada al efecto.
4. **Planificar espacios de escucha y contención** con especial atención en la detección de este tipo de padecimientos que muchas veces aparece con carácter sutil propio de varias modalidades de la violencia laboral y dificulta su reconocimiento y la prueba.
5. **Acompañamiento a testigos:** El Comité brindará acompañamiento al testigo mientras dure el procedimiento.

6. Estadísticas y objetivos medibles. De las consultas, denuncias, presentaciones e intervenciones del Comité, y con el fin de obtener un mapa integral de las situaciones de violencia de cada sector, se producirán informes estadísticos y estudios de casos cuantitativos con representatividad. Esta información se presentará anualmente a la autoridad de aplicación debiendo ser publicada en la forma y por los medios disponibles.

7. Funcionamiento del Comité

El Comité desarrollara su actividad en forma permanente. Designara, entre sus miembros, a un/a coordinador/a y un/a secretario/a. En cada sesión se elaborará un acta que resumirá los temas tratados, la cual deberá asegurar la confidencialidad y resguardo de todas las personas involucradas.

Art. 10) COMITÉS PROFESIONALES MÉDICOS

1. Designación y remoción de las personas miembro – duración en el mandato – integración: El Comité se integrará por cuatro (4) personas, las que serán designadas por el Consejo Directivo Nacional o la Comisión Directiva de cada seccional o delegación. Las designaciones deberán realizarse manteniendo la paridad de género. La duración en el mandato como persona miembro del Comité será de un (1) año, a partir del inicio de sus funciones, pudiendo ser reelegida.
2. Idoneidad: Los/las profesionales médicos que integren el Comité deben contar con especialidad en medicina laboral la cual deberá ser acreditada por ante quien la designe, realizando las capacitaciones que estipule la autoridad de aplicación de cada sector y las actualizaciones que la temática demande.

Art. 11) FUNCIONES DEL COMITÉ DE PROFESIONALES MÉDICOS

1. Entrevistar a las personas trabajadoras que, en consulta médica manifiesten padecer enfermedades o trastornos psicosociales, previo consentimiento informado de la persona que trabaja.
2. Elaborar informes de evaluación de riesgos, identificando los sectores o actividades más expuestas en base a parámetros de detección, a partir de los datos que surjan de las entrevistas como mecanismos para la identificación de peligros y riesgos de violencia o acoso.
3. Brindar herramientas adecuadas para poder incidir sobre la prevención del riesgo, la eliminación o su reducción, dado que representan el primer contacto de la persona que trabaja y transita el padecimiento psicosocial relacionado con el vínculo laboral
4. Elaborará dictámenes de evaluación de riesgos, en consulta con el Comité Interdisciplinario.

Art. 12) CAPACITACIÓN

1. **Obligatoriedad:** Los/las trabajadores/as y profesionales de la salud prestadores de ATILRA deberán acreditar cumplimiento y aprobación anual de cursado de capacitación en prevención y erradicación de violencias y acosos en el mundo del trabajo.
2. **Diferenciación:** La capacitación será otorgada de manera diferenciada, en relación al cargo y fundamentalmente, la responsabilidad asignada en el objetivo de prevención y erradicación de violencias. Las personas que ejerzan cargos jerárquicos, aquellas a quienes se haya encomendado el rol de acompañamiento en el proceso basado en una presentación o denuncia y quienes cumplan el rol de reclutamiento o selección de personal deberán contar con capacitación diferenciada. La misma deberá desarrollar contenido multidisciplinario y puntualizar en la formación acerca de parámetros objetivos de selección de personal.
3. **Objetivos medibles:** El Comité, en consulta con la Secretaría de Genero, Diversidad y Niñez evaluarán los objetivos de capacitación anualmente. La evaluación también se realizará diferenciando los porcentajes de cumplimiento en relación a los cargos y responsabilidades que detentan los/as destinatarios de la formación. Se dejará constancia de los incumplimientos y causales de justificación si existieran.
4. **Sanciones ante el incumplimiento:** El incumplimiento en la capacitación dará lugar a la aplicación de sanciones, las que serán evaluadas por la Secretaría de Genero, Diversidad y Niñez en conjunto con el Comité (o el equipo conformado al efecto en la delegación o seccional) que informará si se aconseja o no instar el procedimiento sancionatorio previsto en el Estatuto y el Reglamento de cada unidad participante. Las sanciones pueden contemplar: llamado de atención, apercibimiento o suspensión. Las sanciones también serán dispuestas atendiendo al grado de responsabilidad del cargo detentado o la función que en el proceso de prevención y erradicación le haya sido encomendada a quien resulte pasible de sanción.

Art. 13) PROCEDIMIENTO

1. **Presentación o inicio del trámite:** La persona podrá denunciar la existencia de acciones o situaciones de violencia laboral ante el Comité por escrito, telefónicamente, o a través de una dirección de correo electrónico. Las denuncias realizadas telefónicamente o a través de una dirección de correo electrónico deberán ser ratificadas por escrito dentro de los dos (2) días hábiles administrativos siguientes. Toda consulta, presentación y denuncia deberá acompañar un formulario suscripto en el cual la persona manifieste haber sido informada respecto al alcance y los términos de procedimiento y que presta consentimiento libre e informado para el inicio del mismo.

2. **Entrevista** La entrevista con la persona denunciante deberá ser fijada en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles administrativos posteriores a su presentación. A fin de evitar la revictimización, en los casos en los cuales se hubiese registrado una presentación personal anterior de la persona trabajadora denunciante, la entrevista tendrá carácter complementario y abarcará cuestiones que no hubiesen sido atendidas previamente.

El Comité, en consulta con el Consejo Directivo Nacional o comisión directiva de las seccionales o delegaciones, designara a dos personas miembros encargadas de realizar la entrevista.

3. **Etapa de resolución:** El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de diez (10) días hábiles administrativos contados a partir de la recepción de la presentación o denuncia.

Durante el procedimiento, el Comité reunirá toda la información y documentación pertinente y tomará las declaraciones de quienes considere necesario a fin de una rápida constatación de los hechos.

El Comité a su vez convocará a la persona denunciada para manifestarle confidencialmente la existencia de una denuncia en su contra, a fin de que efectúe las alegaciones que considere oportunas e informarle de las posibles sanciones en caso de comprobarse la misma.

Culminado el procedimiento el Comité confeccionará un informe escrito y fundado que contenga: la información y documentación recabada, las declaraciones recibidas, las alegaciones de la persona contra la cual se ha realizado la consulta, presentación o denuncia y el resultado del procedimiento con la declaración de si los hechos encuadran en un caso de violencia y/o acoso. El informe será remitido a la persona denunciante y a la Autoridad de Aplicación.

Art. 14) ADHESIONES – CONVOCATORIA: Se convoca a las empresas de la industria láctea de las diferentes seccionales y delegaciones a adherir al presente Protocolo y/o a adoptar instrumentos de las características detalladas.



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES
DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL**

Para los/las Trabajadores/as y Afiliados/as de Atilra

www.atilra.org.ar

Atilra es la Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina y posee estas áreas: SALUD | EDUCACIÓN | SERVICIOS | FUNDACIÓN

PROTOCOL FOR THE PREVENTION AND INTERVENTION IN SITUATIONS OF WORKPLACE VIOLENCE AND HARASSMENT

for the workers and members of ATILRA
- The Association of Dairy Industry Workers of the Argentine Republic -



Atilra

AUTHORITIES AND INSTITUTIONS

ATILRA National Executive Council

Héctor “Etín” Ponce

ATILRA National Executive Council General Secretary

National University of Villa María

Social Sciences Pedagogical Academic Institute

Welfare Secretariat and Gender and Sexualities Program

SSPAI Public Policies Observatory APCS of the NUVM

WORKING TEAM

Itatí Demarchi Arballo

Labour Lawyer, specialist in gender

Trade Union Advisor

Elodi De Franceschi

ATILRA Woman, Gender, Diversity and Childhood Secretariat

Fátima Bazán

ATILRA Foundation Administration Manager

Juan Pablo Fucci

ATILRA Ramas Branch General Secretary

Andrea Herrera

ATILRA Delegate

A special thanks to ATILRA members and workers who participated with commitment and dedication in the Awareness, Methodology and Support in the Development of a Gender Protocol Workshops; previous key steps that were essential for having the current protocol for the prevention and intervention in situations of workplace violence and harassment for ATILRA members and workers (The Association of Dairy Industry Workers of the Argentine Republic)

COMISIÓN DE TRABAJO



The Association of Dairy Industry Workers of the Argentine Republic (Atilra)

The Association of Dairy Industry Workers of the Argentine Republic is a leading trade union institution that, since 1944, has defended the labor and professional rights of its organized workers.

In accordance with its vision, ATILRA is also a driving force advocating for the health, education and culture of its members and the community, as a means of investing in the most important asset in society: people.

Since 2002, the institution has undertaken projects under these strategic guidelines, such as Atilra Foundation, Professional Training Centers that enhance workers' professional skills, a Technological Educational Center, its own medical centers, a high-complexity health sector in the heart of the dairy basin, spaces for cultural and sports integration, media outlets with high-quality content, and tourist complexes in various parts of the country.

It is an active member of the Confederation of Food Industry Union Associations- CASIA. It takes part in the International Union of Food Workers- UITA-. It subscribes to the International Labour Organization-ILO. It presides over the International Dairy Sector Division.

It develops its social responsibility by collaborating with projects and foundations like La Higuera and Padre Luis Fariello's Foundation, providing the most disadvantaged areas of Argentina with food and sanitary resources. It also promotes the sponsorship of artists and athletes. It supports non-profit sports, educational, and intermediary entities. It organizes and conducts its own congresses and assemblies related to union activity and the industry.



National University of Villa María

National University of Villa María is an Argentine public university whose head office is in Villa María, Córdoba Province. It was born as a community project since the processes for the formation involved a purely collective effort in April 1995, after the enactment of law 24.484.

This university has become an important landmark that, over the years, has been consolidated as an educational, social, cultural and political project that has fostered the growth of a city and a region.

The university is a young one with different activities that include a vast academic offering, seminars, courses, special lectures, cultural exhibitions, TV programmes and a documentary, among other events. It also possesses great potential in terms of educational quality and a diversity of programs developed under three major areas: Academic-Pedagogical Institute of Basic and Applied Sciences, Academic-Pedagogical Institute of Human Sciences and Academic-Pedagogical Institute of Social Sciences.



Itatí Demarchi Arballo

- Lawyer- Union advisor.
- Undergraduate and postgraduate professor. NCU- BAU.
- Master in Legal Argumentation and Judicial Law Austral University.
- Member of various study and research groups in collaboration with ILO, on violence and harassment in the world of work: 1) Working towards the implementation of Convention 190 and R 206 "From ratification to Action" with the participation of the state, business and trade unions from all over the country, within the Spotlight initiative 2) Currently in progress: project with National UOCRA, on gender perspective and violence in the building sector.
- Author of numerous articles in national and international magazines.
- Speaker in national and international events.

Protocol for the prevention and intervention in situations of workplace violence and harassment for the workers and members of ATILRA

(The Association of Dairy Industry Workers of the Argentine Republic)

I. Statement of reasons for the establishment of the protocol.

Considering that trade union action is one of the key factors in the organization and transformation of labor relations, it holds great potential to influence the approach and handling of situations of violence and harassment in the world of work.

With the conviction that this pivotal role leads us to reassess the ways we relate to each other in the workplace, from an intersectional perspective, examining those situations, groups, and sectors that deserve special protection and may be affected by factors of discrimination, in accordance with international labor standards and universal human rights instruments.

With the ratification of ILO Convention N° 190 and Recommendation No. 206, Argentina has incorporated a new fundamental Human Right to a work environment free of violence and harassment. Along with this incorporation ATILRA, as a social actor, has a crucial role.

Considering that the structural inequalities present in society impact the organization of work, as well as access to and sustainability of employment, the Convention is based on two fundamental principles of international human rights law: respect for human dignity and the principle of equality or non-discrimination.

Eradicating violence and harassment from the world of work requires commitment. Convention No. 190 on the elimination of violence and harassment in the world of work recognizes every person's right to work in an environment free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, reaffirming the significant responsibility of members and all actors in the world of work to promote a zero-tolerance environment toward violence and harassment.

Both standards represent the logical development of a true synthesis in international labor standards, as they possess a universal personal scope that includes both men and women, while explicitly referencing vulnerable groups or those in situations of special vulnerability, as well as workers in the informal economy.

The issue of violence, as a multi-causal phenomenon with consequences that impact not only on the victim but also on the collective labor fabric, and whose effects are felt differently by historically marginalized minorities, cannot be addressed with circumstantial actions. Therefore, it is essential to develop and implement sustained strategies with sufficient resource allocation, along with an organizational instrument that specifically addresses the issue.

The tool we propose to build is evidenced as a key element in the actions of union delegates and leaders, exclusively trained in defending the interests of workers as a homogeneous but not neutral collective, where the needs of women and diverse groups are not seen as a problem of the collective but as issues of the different individuals.

Union action for the prevention and eradication of violence and harassment requires a multidimensional effort that begins with understanding the phenomenon, through training that promotes processes of reflection and awareness, allowing the creation of a common language within the organization. This stems from a genuine process of learning for transformation with a gender perspective.

The difficulty in detecting these phenomena, addressing them, implementing actions, suggesting concrete measures, supporting victims, and, even more, overcoming the resistance of the system to recognizing them as violations of workers' human rights, compels us to think of strategies.

The present protocol is understood as a tool that not only organizes but also nominates. It makes situations that occur and have been normalized visible. It lays the groundwork for procedures to act in cases of violence and harassment in ATILRA.

Article 1) CONCEPTUALIZATION AND SCOPE: Adhering to the conceptualization of violence and harassment proclaimed by ILO Convention No. 190, to apply this protocol, violence and harassment are understood as a set of unacceptable behavior and practices, whether they occur once or repeatedly, that aim to or are likely to cause harm.

Article 2) GUIDING PRINCIPLES:

- a. **Counselling:** the person who is affected will be accompanied by the intervention team, providing legal and psychological counselling.
- b. **Respect and confidentiality:** the person who makes an inquiry or reports a formal complaint must be informed that everything that happens from that moment on will be confidential. Additionally, the person must be treated with respect and listened to without undermining his or her dignity. At all times, it is important to protect the person's will regarding the actions he or she decides to take. Only what is strictly necessary will be disclosed to guarantee the right of defense for those identified as responsible for the reported incidents.
- c. **Support:** for this, it is necessary to have a space where the person who is affected can be guided, accompanied and always supported, even after the complaint has been made.
- d. **No re-victimization:** unnecessary repetition of the account of events will be avoided, as well as the public exposure of the person who reports the formal complaint or any information that may identify him or her. Re-victimization is

understood as any practice, process, measure, act or omission that implies inappropriate treatment of the person experiencing violence by personnel in various sectors with which they must interact, such as the police, judiciary, healthcare, etc.

Article 3) SCOPE OF PERSONAL APPLICATION: In accordance with ILO Convention N° 190, this protocol provides a sufficiently broad scope of application to cover a wide range of diverse work situations and realities, both in terms of the forms that work takes and the spatial context in which it occurs. This protocol encompasses salaried workers and anyone regardless of their contractual situation, trainees, dismissed workers, job seekers and those exercising authority.

Article 4) SECTORAL SCOPE: This protocol will be applied to all units that comprise the Association of Dairy Industry Workers of the Argentine Republic. All union representatives from delegations, members, medical professionals and workers (in the broad sense of article 2) who work in OSPIL, AMPIL Mutual Association, Diez de Septiembre Clinic, Oncology Centre, ATILRA Foundation, including The Technical Education Centre as well as establishments such as pharmacies, camping sites and hotels of all branch offices and delegations.

Article 5) SPATIAL SCOPE OF APPLICATION: This protocol applies to violence and harassment that occur during the provision of services in relation to work or as a result of it, in the workplace, including both public and private spaces when they serve as a workplace, in places where the worker is paid, where they take their rest, where they eat or where they use sanitary or hygiene facilities and locker rooms, when travelling, events, social or training activities related to work, within the framework of work-related communications, including those made via information and communication technologies, in employer-provided accommodation and during the distance from their houses to the workplace.

Article 6) ENFORCEMENT AUTHORITY – FUNCTIONS: The enforcement authority will guarantee the effective compliance of the principles enshrined in this protocol as well as the national legislation and international instruments. It will be represented by The ATILRA National Governing Council or the Executive Committee of each section or delegation and it will have the following functions:

1. Appoint the members of the Interdisciplinary Committee in consultation with the Secretariat of Gender, Diversity and Childhood.
2. Approve Manuals of Good Practices or Procedures in consultation with the Secretariat of Gender, Diversity and Childhood.
3. Approve union action plans.
4. Establish collaborative links with public or private organizations or entities that share similar goals.
5. After receiving the judgment from the Interdisciplinary Committee, decide on the actions to be taken in each case.

Article 7) SPECIFIC AREA FOR VIOLENCE AND HARASSMENT SITUATIONS: A specific area is created for complaints of violence and harassment with the primary purpose of ensuring the victim a confidential and private space that allows him or her to share the situation they are reporting.

Article 8) INTERDISCIPLINARY COMMITTEE FOR THE MONITORING OF WORKPLACE VIOLENCE AND HARASSMENT:

1. Appointment and removal of members, term duration and composition: the Committee will be composed of four (4) members, appointed by the National Governing Council or the Executive Committee of each branch office or delegation. Appointments must be made while maintaining gender parity. The term of office for Committee members will be one (1) year from the start of their duties, with the possibility of re-election.

2. Qualifications: the Committee must include at least one psychologist, one lawyer and one social worker. Committee members must have experience in workplace violence and gender issues, which must be accredited by the appointing authority. They are required to undergo the training mandated by the competent authority of each sector and keep up to date with development in the field.

3. Confidentiality obligation: from the time of appointment, any information gathered as a committee member will be kept strictly confidential. Members are obligated not to disclose, share or facilitate any information in any form to anyone and not to use it for their own or other's benefit. Committee members will automatically cease to serve if they stop working in the sector they represent or if they miss two consecutive meetings without justification.

Article 9) FUNCTIONS OF THE COMMITTEE:

1. Handling inquiries, submissions and formal complaints.

Inquiry: for the purpose of this document, an inquiry refers to any informal question, concern or statement made by a worker to the Committee, regarding a particular situation, aimed at determining whether it constitutes or could constitute a case of workplace violence.

Submission: a submission refers to any written question, concern or statement made by a worker to the Committee, regarding a situation between third parties that may require the intervention of the Committee.

Formal complaints: a complaint refers to any formal statement made to the Committee by a worker in which allegations of workplace violence are exposed.

2. Reports on the feasibility of preventive job reassignment: the Committee will inform the competent authority of its findings, including a recommendation on whether a preventive job reassignment of the person accused by the complainant should be suggested. This would aim to prevent contact between the parties during the proceedings.

3. Preliminary interviews with treating medical professionals: to gather information on the background of the reported issue, select specific tools required for the situation, and ensure responsible support from the relevant area.

4. Planning listening and support spaces: the Committee will organize listening and support spaces, with a special focus on identifying workplace violence, which often manifests subtly in various forms, making it difficult to recognize and prove.

5. Witness support: the Committee will provide support to witnesses throughout the process.

6. Statistics and measurable objectives: from the inquiries, complaints, submissions and interventions handled by the Committee, statistical reports and quantitative case studies with representativeness will be produced to obtain a comprehensive overview of the instances of workplace violence in each sector. This information will be presented annually to the competent authority and must be published in the available forms and media.

7. Committee operations: the Committee will operate permanently. It will appoint a coordinator and a secretary from among its members. During each session, minutes will be drafted summarizing the topics discussed, ensuring the confidentiality and protection of all individuals involved.

Article 10) PROFESSIONAL MEDICAL COMMITTEE:

- 1. Appointment and removal of members, term duration and composition:** the Committee will be composed of four (4) members, appointed by the National Governing Council or the Executive Committee of each branch office or delegation. Appointments must be made while maintaining gender parity. The term of office for Committee members will be one year from the start of their duties, with the possibility of re-election.
- 2. Qualifications:** the medical professionals who serve on the Committee must have specialization in occupational medicine, which must be accredited by the appointing authority, they are required to undergo the training mandated by the competent authority of each sector and keep up to date with the necessary developments in the field.

Article 11) FUNCTIONS OF THE COMMITTEE OF MEDICAL PROFESSIONALS:

1. **Interviews:** the Committee will interview workers who have experienced psychosocial illnesses or disorders, provided that the worker gives informed consent.
2. **Risk assessment reports:** the Committee will prepare risk assessment reports, identifying the sectors or activities most exposed to risks based on detection parameters derived from the interviews. These reports serve as mechanisms for identifying hazards and risks related to violence or harassment.
3. **Preventive tools:** the Committee will provide appropriate tools to influence the prevention of risks, aiming at their elimination or reduction. This is essential as they represent the first point of contact for workers experiencing psychosocial issues related to their work environment.
4. **Consultations and opinions:** the Committee will issue risk evaluation reports in consultation with the Interdisciplinary Committee.

Article 12) TRAINING:

1. **Mandatory Requirement:** Health workers and professionals providing services for ATILRA must annually certify completion and approval of training in the prevention and eradication of violence and harassment in the workplace.

2. **Differentiation:** Training will be tailored according to the position held, with a focus on the responsibilities assigned for the prevention and eradication of violence. Those in managerial positions, those assigned a support role in processes based on submissions or complaints, and those involved in recruitment or personnel selection must receive specialized training. This training must include multidisciplinary content and emphasize instruction on objective criteria for personnel selection.

3. **Measurable Objectives:** The Committee, in consultation with the Secretariat for Gender, Diversity, and Children, will evaluate the training objectives annually. This evaluation will also differentiate the percentages of compliance based on the roles and responsibilities of those receiving the training. Any non-compliance, along with justifications, if applicable, will be recorded.

4. **Penalties for Non-Compliance:** Failure to complete the training will result in sanctions, which will be assessed by the Secretariat for Gender, Diversity, and Children in coordination with the Committee or a designated team within the sectional delegation. They will determine whether sanctions should be recommended by the procedures set out in the statutes and regulations of each participating unit. Sanctions may include warnings, reprimands, or suspensions. These penalties will also consider the level of responsibility of the position held or the role assigned in the prevention and eradication process that may be subject to sanction.

Article 13) PROCEDURE:

1. The beginning of the procedure: A person may report actions or situations of workplace violence to the Committee in writing, by phone, or via email. Reports made by telephone or email must be confirmed in writing within the following two working days. Every inquiry, submission, and complaint must be accompanied by a signed form in which the individual acknowledges having been informed of the scope and terms of the procedure and provides free and informed consent for its initiation.

2. Interview: The interview with the complainant must be scheduled within no more than three business days following the submission, to avoid revictimization in cases where a previous in-person presentation was made by the complainant. The interview will be complementary and cover issues that were not addressed previously. The Committee, in consultation with the National Governing Council or Executive Committee of the branch offices or delegations, will appoint two members responsible for conducting the interview.

3. Resolution Stage: The procedure will be carried out within ten working days from the receipt of the submission or complaint. During this time, the Committee will gather all pertinent information and documentation and will take statements from those deemed necessary to quickly verify the facts. The Committee will also summon the person accused, confidentially informing him or her about a formal complaint against him or her, so he or she may present his or her arguments and be informed of the potential sanctions if the complaint is substantiated. Upon completion of the process, the Committee will prepare a written, well-founded report containing the gathered information and documentation, the statements received, the arguments presented by the accused, and the outcome of the process, including a determination of whether the facts constitute a case of violence or harassment. This report will be sent to the complainant and the competent authority.

Article 14) ADHERENCE- CALLS FOR PARTICIPATION: Companies in the dairy industry from the different branch offices and delegations are called upon to adhere to the present protocol and adopt instruments with detailed features.



**PROTOCOL FOR THE PREVENTION AND INTERVENTION IN SITUATIONS
OF WORKPLACE VIOLENCE AND HARASSMENT
for the workers and members of ATILRA**

www.atilra.org.ar

Atilra is The Association of Dairy Industry Workers of the Argentine Republic
and owns these areas: HEALTH | EDUCATION | SERVICES | FOUNDATION