

POLÍTICAS DE GÉNERO E IGUALDAD

Los protocolos en el sistema
financiero

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

- Análisis de las características de los protocolos y acuerdos existentes.
- Advertir los caracteres comunes.
- Identificar puntos necesarios a advertir y tener en cuenta.
- Normativa vigente.



OBJETOS NECESARIOS DE LOS PROTOCOLOS

- *Erradicación de la violencia laboral y de género.*
- *Un ambiente laboral sano.*
- *Libre de discriminación (igualdad y equidad).*
- *Concientización y difusión.*
- *Prevención, Investigación y Estudio.*
- *Asesoramiento y asistencia*

MARCO NORMATIVO

NACIONAL

INTERNACIONAL

- Ley 26.485 Protección integral a las mujeres.
- Resol MT 5/7 creación de la Oficina de Asesoramiento Contra la Violencia Laboral.
- Ley 27.499 Ley Micaela.
- Ley 24.417 Protección contra la Violencia Familiar.
- Constitución Nacional Art. 14 bis.
- Ley 23.592 actos de discriminación

- Declaración Universal de los DDHH.
- Pacto San José de Costa Rica.
- Pacto Internacional de los Derechos económicos, Sociales y Culturales.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem do Para).
- Convenio OIT 190

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Todo trabajador y trabajadora en relación de dependencia, sin importar la modalidad de contratación.

Esto puede suceder dentro del ámbito laboral, tanto espacio público como privado, y en el ámbito doméstico

SE INCLUYE GRUPO FAMILIAR

LEY 26.485

ART. 4 "Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón."

RESOL. MT 5/07

ART. 2 "Se entiende por "violencia laboral" toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores."

LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL. TIPOS DE VIOLENCIA

- Física
- Psicológica
- Sexual
- Económica y patrimonial
- Simbólica

ADVERTISING TODAY

Presentations are tools that
can be used as lectures.

PRINCIPIOS RECTORES

- NO REVICTIMIZACIÓN, evitando la reiteración innecesaria de hechos o la exposición pública.
- VOLUNTARIEDAD: Respetar la decisión de cuando contarlo, y a quien.
- Imparcialidad y protección de la identidad.
- Confidencialidad en el manejo de la información.
- Asesoramiento.
- Respeto y privacidad, sin menoscabo de su dignidad e intromisión en aspectos irrelevantes.
- Contención, orientación y acompañamiento, respecto del procedimiento y de las acciones a tomar.
- Generar estándares mínimos para la detección precoz y de abordaje de situaciones violentas.
- Promoción de vínculos de cooperación interinstitucionales con profesionales.

¿CÓMO PREVENIMOS?

- Campañas de concientización.
- Campañas de prevención de la violencia de género.
- Difusión del protocolo en todas las áreas.
- Seguimiento de su implementación.
- Registro de consultas.
- Elaboración de estadísticas.
- Generar acciones de información, periódicas y continuas

EL PROTOCOLO

- 10 días hábiles.
- Goce íntegro de haberes.
- Prorrogable por días adicionales.
- Constancia de la denuncia policial, judicial, o cualquier ámbito público.
- El uso de la licencia no eliminará ni compensará aquellas otras licencias a las que el trabajador o trabajadora tenga derecho de usufructuar.
- Ayuda económica por parte del Banco.
- Posibilidad de traslado de sucursal o reubicación.
- Asesoramiento legal y médico.