



**Pararemos  
la violencia  
y el acoso**

# Protocolo para el abordaje de la violencia y acoso laboral

**MJLlCJC**

# Índice

<b>1. Introducción</b>	<b>02</b>
<b>2. Objetivos</b>	<b>03</b>
<b>3. Alcance</b>	<b>03</b>
<b>3.1 Alcance de personas</b>	<b>03</b>
<b>3.2 Alcance de lugar de trabajo</b>	<b>03</b>
<b>4. Definiciones y conceptos aplicables</b>	<b>04</b>
<b>5. Conductas alcanzadas</b>	<b>05</b>
<b>6. Principios rectores</b>	<b>06</b>
<b>7. Mecanismos de Prevención</b>	<b>07</b>
<b>8. Mecanismos de Asistencia</b>	<b>08</b>

# 1. Introducción

En Milicic estamos comprometidos con la construcción de espacios de trabajo libres de violencia y acoso, en los cuales no existan situaciones de maltrato, discriminación, acoso o cualquier forma de conductas abusivas y agraviantes. Buscamos garantizar que cada persona sea respetada en su dignidad promoviendo condiciones dignas y razonables de trabajo, respetando toda legislación nacional y seguridad social vigente.

***En nuestro Código de Conductas Requeridas nos comprometemos a dar cumplimiento de los Diez Principios enunciados en el marco del Pacto Global en materia de Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y Prevención de la Corrupción.***

En Milicic tenemos el firme compromiso de trabajar en la prevención y asistencia de todas las situaciones de discriminación, violencia y acoso entendiendo que las mismas vulneran los derechos de las personas a trabajar en espacios respetuosos y donde se dispense un trato digno.

Entendemos que estas situaciones afectan al bienestar y la salud de las personas que lo sufren de manera individual, pero también impactan en los grupos de trabajo tensionando el clima laboral y a la empresa en su conjunto. Por ello, es necesario adoptar medidas preventivas con el propósito de combatir y/o erradicar las distintas formas de discriminación, violencia y acoso.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo configuran una vulneración a los derechos humanos de las personas trabajadoras, son conductas incompatibles con el trabajo decente y la sustentabilidad de las organizaciones. Así lo establece el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (en adelante, “C190”) de la Organización Internacional del trabajo (OIT) aprobado en el 2019, y ratificado por Argentina bajo la Ley 27.580 y en Perú bajo la Ley 27.942.

En este marco del Código de Conductas Requeridas, establecemos en nuestro Protocolo para el abordaje de la violencia y el acoso laboral (en adelante, el “Protocolo”) donde se estipulan pautas para la prevención y asistencia frente a este tipo de situaciones.

## 2. Objetivos

El objetivo de este Protocolo es establecer de manera clara los estándares de respeto y dignidad que promovemos para las relaciones interpersonales en Milicic y generar un procedimiento que ofrezca lineamientos para la prevención, orientación, atención y resolución de las situaciones de violencia y acoso laboral que pudieran suceder.

### Objetivos específicos

- » ***Brinda herramientas para construir una cultura del trabajo respetuosa y libre de discriminación, acoso y violencias.***
- » ***Promueve acciones de prevención y atención temprana.***
- » ***Dispone procedimientos para la asistencia de denuncias bajo los principios y enfoques que establece el Convenio 190 de la OIT***

## 3. Alcance

### 3.1 En relación con las personas

Este Protocolo alcanza a todas las personas en relación de dependencia con las empresas del grupo Milicic en cualquier jerarquía, convenio laboral aplicable, categoría profesional, edad, género y antigüedad, sus directores, así como todas aquellas personas que prestan servicios para la Empresa o actúen en su representación.

### 3.2 En relación con el lugar de trabajo

Quedan alcanzadas las situaciones que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este. Incluye el lugar de trabajo como oficinas, plantas, obras, minas, campamentos, en las comunicaciones relacionadas con el trabajo por cualquier medio tecnológico, lugares de descanso, en los desplazamientos, viajes laborales, actividades de formación relacionados con el trabajo y cualquier otro espacio en donde las personas estén relacionadas por el vínculo laboral.

## 4. Definiciones y conceptos aplicables

Las definiciones contempladas en este Protocolo buscan contribuir a brindar claridad respecto de las conductas que se propone prevenir y abordar. Sin embargo, estas definiciones no las interpretaremos en forma limitada o restringida, sino que corresponde entender que toda conducta que, en general, menoscabe la dignidad de la persona queda alcanzada por las disposiciones de este Protocolo.

### Violencia y acoso en el trabajo:

refiere a 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 físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.



### Acoso sexual:

cualquier conducta de naturaleza sexual no correspondida ni deseada por quien la recibe y que afecte la dignidad de una persona. Como consecuencia de esta conducta la persona afectada puede sentirse amenazada, humillada y/o intimidada, generando un condicionamiento hostil en su situación de trabajo actual y/o sus posibilidades futuras.



### 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 afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. (Convenio 190, art. 1, b).



### Discriminación:

refiere a la distinción, segregación, restricciones laborales basadas en el origen étnico-nacional, género, identidad de género, orientación sexual, idioma, religión, opinión política, discapacidad, edad, características físicas, posición económica, lugar de nacimiento o cualquier otra condición social.





## 5. Conductas alcanzadas

Consideramos prácticas inaceptables a los comportamientos que generan daño físico, psicológico y/o sexual, indistintamente si la persona agresora tuvo intención o no de generarlo. Pueden presentarse bajo formas de agresión física, acoso u hostigamiento psicológico, acoso sexual, ciberacoso y/o discriminación. Pueden presentarse tanto en sentido jerárquico superior (vertical ascendente) o inferior (vertical descendente), así como entre pares (horizontal).

### Agresión física.

Se entiende como toda conducta que directa o indirectamente ocasiona dolor, daño y/o lesión en el cuerpo de otra persona.

### Acoso, hostigamiento psicológico.

Se entiende como toda conducta, o la amenaza de esta, que ocasiona daño psicológico. Incluyen el abuso verbal, la intimidación, las amenazas, el aislamiento, la difamación y ridiculización, entre otras manifestaciones.

### Acoso sexual.

Se entiende como toda conducta, o la amenaza de ésta, que ocasiona daño sexual. Incluye las invitaciones de naturaleza sexual o afectiva no deseada ni correspondida, la gestualidad intimidante y/u obscena, la utilización de pornografía, el tocamiento físico indebido, comentarios sobre el cuerpo y la apariencia, entre otras manifestaciones.

### Ciber acoso.

Se entiende como tal a aquellas prácticas inaceptables que generan daño psicológico y/o sexual utilizando medios digitales como redes sociales, SMS, WhatsApp, correos electrónicos, mensajería instantánea, redes sociales, foros, etc.

### Discriminación.

Se entiende como prácticas inaceptables basadas en el género u orientación sexual, discapacidad, características psicofísicas, nacionalidad u origen étnico y/o situación económica y social, afiliación, o cualquier otra condición social. Incluyen chistes o bromas con contenidos sexistas, machistas, homofóbicas y/o racistas, comentarios discriminatorios y/o ofensivos. Quitar oportunidades laborales por un motivo discriminatorio.

## 6. Principios rectores

Los siguientes principios rectores guían la aplicación de este Protocolo.

### **Confidencialidad.**

Las personas que participan en el proceso deben guardar estricta reserva de la información compartida por la persona afectada. Toda denuncia, información recibida y/o recolectada solo será compartida o comunicada a las personas que tengan necesidad legítima de intervenir en el proceso. Se tomarán las precauciones razonables para proteger toda la información recabada durante la investigación y en particular para resguardar la identidad de la persona denunciante, denunciada y de cualquier testigo o persona que proporcione información o participe en la misma. La obligación de resguardar confidencialidad también alcanza a todos aquellos que participan en la investigación y resolución.

### **Respeto.**

A las personas involucradas las escucharemos de forma activa su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

### **No revictimización.**

Evitaremos la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de la persona afectada y los datos que permitan identificarla.

### **Consentimiento informado.**

La persona afectada tiene el derecho a conocer los procedimientos que tendrán lugar durante todo el proceso y brindar su conformidad.

### **Lenguaje claro y accesible.**

Fomentaremos la utilización de un lenguaje claro y accesible en todo el proceso, otorgando a las personas información clara respecto al procedimiento y sus alcances.

### **No represalias.**

Nadie que haya denunciado y/o comparecido como testigo en un caso de violencia y acoso laboral podrá sufrir perjuicio o menoscabo alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio.

### **Transparencia y rendición de cuentas.**

Nos comprometemos a generar mecanismos periódicos de información dirigidos a las personas que integran Milicic en la materia. Se llevará adelante respetando la confidencialidad de las personas involucradas.



## 7. Mecanismos de prevención

Con el propósito de detectar tempranamente estas prácticas y prevenir su manifestación, implementaremos campañas de difusión explicitando las conductas alcanzadas en este Protocolo y capacitando a todo el personal de todas las jerarquías, sean personal directo o indirecto de la empresa. Además, difundiremos de manera periódica, sostenida y por diversos medios los canales de atención y denuncia aquí establecidos.

### Responsabilidades de las personas en posiciones de jerarquía y decisión.

- » Asegurarse de que las personas que integran su equipo entiendan y cumplan con este Protocolo.
- » Asegurarse de que los colegas de su equipo sepan que pueden denunciar cualquier cuestión relacionada con la violencia y el acoso laboral, sin temor a la victimización o represalia.
- » Saber cómo y dónde presentar denuncias/consultas bajo este Protocolo e informar a las personas de su equipo cómo y dónde presentarlas.
- » Desempeñarse personal, laboral y profesionalmente alineados a los principios que esgrime este Protocolo.

## 8. Mecanismos de asistencia

### 8.1 Canales de denuncia

Tal como establece nuestro Código de Conductas Requeridas, las personas que trabajan para la empresa podrán recurrir a su superior inmediato o bien denunciar en el siguiente mail:

**denuncias@milicic.com.ar**

### 8.2 Comité Ética

El Comité de Ética, está integrado por el Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Asuntos Legales y Compliance y el Gerente General de Milicic. El Comité se reunirá por convocatoria de cualquiera de sus miembros y/o ante alguna denuncia formulada por el canal de denuncia y tendrá quorum con la presencia unánime de sus miembros. Las decisiones también serán tomadas por unanimidad.

### 8.3 Procedimiento ante una denuncia

El Comité de Ética procederá al desarrollo de la denuncia tal como establece el Código de Conductas Requeridas (art.10).

#### Registro

Llevaremos un registro de todo el proceso y en el mismo constarán los siguientes elementos:

- Datos relevantes de la persona denunciante.
- Datos personales del denunciado.
- Descripción del caso objeto de denuncia.
- Fecha de la denuncia presentada, informe del caso realizado por el Referente de cada centro de trabajo luego de la primera entrevista.
- Detalle de los medios probatorios presentados si existiesen.
- Observaciones donde conste información adicional que se considere pertinente.
- Análisis de riesgo laboral.
- Evaluación de posibles medidas de protección para la persona denunciante y/o la persona afectada.

## Medidas de protección

### CESE DEL RIESGO.

El Comité de Ética evaluará la adopción de medidas con el fin de que cese la exposición al riesgo de acoso y/o violencia laboral. Estas medidas serán evaluadas en casos donde la presencia de la persona denunciada pueda causar un mayor agravio o entorpecer la investigación y/o ejercer influencia en los eventuales testigos. Las mismas deberán ser consensuadas por el Comité de Ética, de acuerdo con las disposiciones laborales y estatutos vigentes.

### ANÁLISIS DE INDICADORES DE RIESGO

El Comité de Ética analizará la denuncia en función de los siguientes indicadores de riesgo:

- Si la persona denunciada tiene personas a cargo.
- Si existe asimetría de género entre las personas involucradas.
- Si la persona denunciada tiene funciones de líder directo/a de la persona denunciante.
- Si la situación se trasladó por fuera del ámbito laboral (reuniones externas, viajes, fiestas, trayecto del hogar al lugar de trabajo, etc.).
- Si hubo reiteración de las conductas ya sea con la misma persona o con otras.
- Si hubo violencia física y/o sexual.
- Si existen factores de vulnerabilidad en la persona denunciante como discriminación por género, edad, diversidad sexual, discapacidad y/u otra condición social.

### MEDIDAS APLICABLES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO

Podremos aplicar acciones disciplinarias en caso de incumplimiento de este Protocolo. Las sanciones podrán significar un llamado de atención, amonestación, suspensión sin goce de sueldo, o despido con causa y/o cualquiera otra sanción prevista en las normas vigentes y a una posible acción legal en caso de corresponder. Si el caso ocurre con la intervención de un tercero externo al negocio se podrá interponer la finalización de la relación comercial – contractual.

Podremos considerar la **implementación** de medidas reparatorias como la sensibilización a los equipos de trabajo donde se manifestó la situación de violencia y acoso, acompañamiento en el crecimiento de la carrera a la persona **damnificada** por el daño provocado por la situación de violencia y acoso sufrida, pedido de disculpas pública a la persona damnificada, con el acuerdo de esta; capacitación/ entrenamiento a la persona denunciada en temáticas relativas a la violencia y el acoso.

**Los plazos para la etapa de investigación se fijarán de acuerdo con la complejidad del caso, pero no deberán exceder los 30 días corridos.**

## SEGUIMIENTO Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Informaremos la resolución de la denuncia a las partes involucradas. Daremos seguimiento a las medidas definidas para cada caso y corroboraremos la no repetición de los hechos. Periódicamente brindaremos información agregada sobre la aplicación del Protocolo y las medidas de prevención y asistencia desarrolladas en comunicaciones dirigidas a todas las personas que integran la organización. En ningún caso brindaremos información individualizada que infrinja el principio de confidencialidad.



# ¡Gracias!

#ConstruimosConRespeto  
**Actuá. Protegé. Denunciá:**

[denuncias@milicic.com.ar](mailto:denuncias@milicic.com.ar)

**MILICIA**