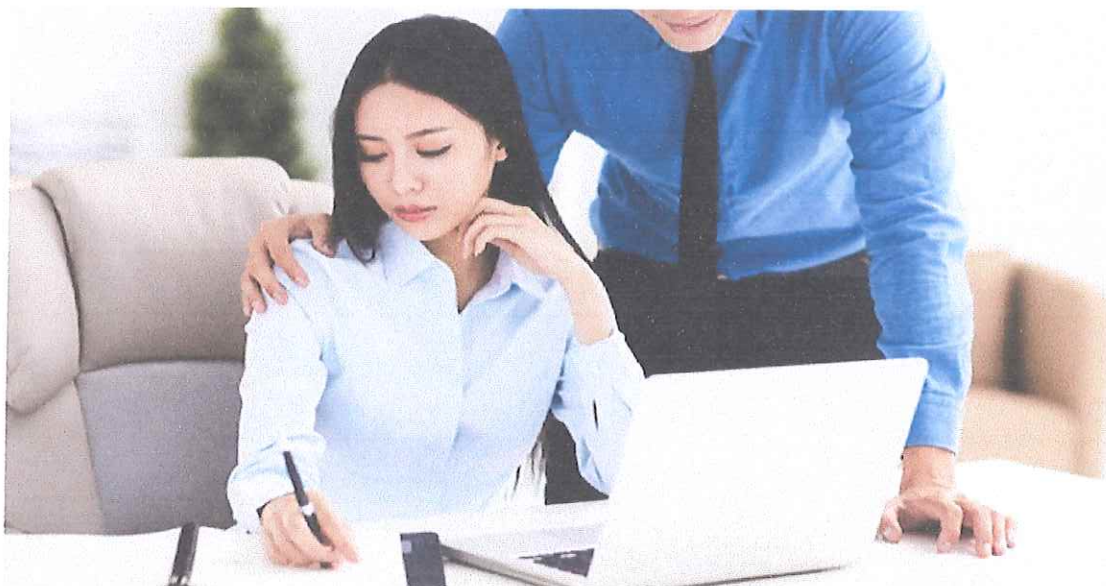




PROTOCOLO PARA LA PREVENIR, DETECTAR Y ACTUAR EN SITUACIONES DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER PRODUCIDAS DENTRO Y FUERA DE LOS LUGARES DE TRABAJO DE LA EMPRESA SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L



Elaborado por : Lic. Elsa Llatas Romero	Revisado y Aprobado por: Titular Gerente Ing. Cleider Alberto Rimaycuna Morales
Fecha: 08/05/2019	Fecha: 14/05/2019
Firma:  	Firma: SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L.  Cleider Alberto Rimaycuna Morales TITULAR GERENTE





INDICE

Introducción

Capítulo 1.- Personas destinatarias

Capítulo 2.- Compromiso

Capítulo 3.- Objetivos

Capítulo 4.- Principios

Capítulo 5.- Ámbito de actuación

Capítulo 6.- Definiciones

Capítulo 7.- Garantías

Capítulo 8.- Procedimiento

Capítulo 9.- Medidas de protección de las víctimas

Capítulo 10.- Derechos de las víctimas

Capítulo 11.- Sensibilización

Capítulo 12.- Difusión

Capítulo 13.- Evaluación y Seguimiento

Capítulo 14.- Normativa de referencia





INTRODUCCIÓN

El ámbito laboral es el espacio donde llevamos a cabo nuestras actividades productivas. El trabajo forma parte del proyecto de vida de las personas y parte de su identidad se constituye a partir de él. Es por ello que, tal como establece de la Constitución Nacional, se deben garantizar condiciones dignas y equitativas de labor y velar por la protección a la salud de las trabajadoras y trabajadores. Para ello es necesario adoptar las medidas de prevención que garanticen la salud psicofísica de los que componen la organización laboral,

La violencia laboral afecta la salud de las trabajadoras y trabajadores, repercutiendo en el clima laboral, lo que impacta directamente en la productividad de la organización empresarial. Ante esta realidad es necesario considerar un protocolo de intervención que especifique acciones preventivas (de difusión y capacitación), brinde asesoramiento a las personas que sufren violencia laboral y prevea medidas para el cese de dichas conductas. Pero, además, la violencia laboral no sólo afecta al trabajador o trabajadora individualmente, sino que también afecta a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral, genera un mal precedente para la organización, baja la productividad, se generan costos innecesarios ya sea por altos índices de enfermedades de los y las trabajadoras, como así también la judicialización de situaciones que podrían prevenirse. En otras palabras, cuando se producen casos de violencia laboral ello imposibilita que pueda desarrollarse una organización saludable. Una organización es saludable en la medida en que se realicen esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los y las empleadas, mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas, del ambiente social y de la organización.






CAPÍTULO 1.- PERSONAS DESTINATARIAS


Este Protocolo, va dirigido a todas las personas que, en cualquier nivel jerárquico y/o posición, prestan sus servicios para la empresa SINGENOR E.I.R.L y que puedan observar por sí o llegar a tener conocimiento directo o indirecto de situaciones de violencia de género que pudieran estar sufriendo otras empleadas y/o colaboradoras en su ámbito personal o familiar, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo. En consecuencia, son destinatarios específicos del mismo:

- La Gerencia general de la Empresa.
- Todo el personal de la plantilla, con independencia de su nivel y/o posición jerárquica en la Empresa.
- Todas/os las/os colaboradoras/es que presten sus servicios para SINGENOR E.I.R.L., ya sea por cuenta propia o bajo la dependencia de otras empresas contratadas y/o subcontratadas.

CAPÍTULO 2.- COMPROMISO



Es compromiso de la empresa adquirido en el Plan de Igualdad, la organización como responsable de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, se compromete a prevenir la violencia contra la mujer en el seno de la empresa SINGENOR E.I.R.L y en su entorno social, prestando información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, conforme a la Ley 30364 Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar



La gerencia se compromete a hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda la organización el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres, según ley 30862, de 24 de octubre de 2018, que fortalece diversas normas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y la Política Nacional de Igualdad de Género. Establecido en el Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, publicado el 4 de abril del 2019

Esta declaración de principios se establece con la voluntad de despertar y cambiar conciencias y liderar un cambio cultural y de comportamiento, a día de hoy todavía amparado en arcaicos estereotipos de género que tienen a la mujer en su punto de mira.

Desde toda la Organización, las personas firmantes de este Protocolo asumimos la responsabilidad individual y colectiva como ciudadanos y ciudadanas y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de la Empresa estos principios, integrándolos en todas sus áreas de actividad y entre todos los trabajadores y trabajadoras, con el objetivo de erradicar esa forma de vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la Empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento de violencia contra las MUJERES.

Para ello, el gerente de la empresa SINGENOR E.I.R.L., suscribe, y hace suyo el presente Protocolo para la Prevención de la violencia como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención, con



total garantía de confidencialidad y con el fin de garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las trabajadoras que sufran violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.

La implantación y difusión del Protocolo para la Prevención de la Violencia de Contra la MUJER en la empresa SINGENOR E.I.R.L. tiene, entre sus objetivos principales promover una cultura de rechazo y sensibilización que propicie una mejora del clima y salud laboral de las trabajadoras y trabajadores, y se rija además en una acción de cohesión social encuadrada en las acciones de Responsabilidad.

La aplicación del presente Protocolo no excluye ni sustituye la tutela legal de las víctimas y otras medidas de protección al amparo de Ley N°30364 "Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Destacar, por último, que la violencia de contra la mujer a que se refiere este Protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica.

CAPÍTULO 3.- OBJETIVOS

1. Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres: Promover y proteger el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado.
2. Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.
3. Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares, mediante el amparo de Ley N°30364 "Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
4. Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar de las acciones judiciales que se pueden entablar contra los agresores.
5. Desarrollar los términos de la aplicación de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia contra la MUJER.
6. Garantizar la protección de la dignidad y integridad de la MUJER y el hombre en el trabajo y fuera de él.

Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las MUJERES víctimas de violencia de género.





CAPÍTULO 4.- PRINCIPIOS

1. Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a tener un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles, vejatorios o intimidatorios hacia su persona.
2. La Empresa tiene el deber y la obligación de garantizar la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, así como su integridad física y moral.
3. Promover una cultura en el lugar de trabajo y de valores basados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de plena igualdad entre hombres y mujeres.
4. Apoyar la gestión de cambios en las actitudes individuales y colectivas que rompan con una cultura que perpetúa la desigualdad de género y la violencia.
5. La violencia contra la mujer, constituye uno de los problemas más graves de la sociedad actual, y es una clara manifestación de discriminación y desigualdad, estando todos los ciudadanos y ciudadanas obligados a respetar los principios de igualdad y no discriminación por razón de género.
6. Las partes firmantes del presente Protocolo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas en especial de la MUJERES y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación de este Protocolo como una de las vías de erradicación de la violencia contra la MUJER en el ámbito laboral y fuera de él.

CAPÍTULO 5.- ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El ámbito de actuación es el centro de trabajo de SINGENOR E.I.R.L La empresa ampliará la aplicación del protocolo cuando tenga conocimiento de violación de derechos de la víctima con ocasión del acceso y/o abandono del centro de trabajo; y comunicará tal extremo a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y autoridades competentes.





CAPÍTULO 6.- DEFINICIONES

Violencia contra la mujer: Se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y, por tanto, se reputarán como tales, todos los actos de violencia basados en el género que impliquen o pueden implicar para las mujeres, daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada

Violencia de género: Según las Normas que reconocen y desarrollan el contenido del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la Constitución Política del Perú (artículo 2º inciso 2, artículo 26 y artículo 191). Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en la vida familiar o en el ámbito público y privada”.

La violencia laboral: Es concebida por muchos autores como 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.

La violencia laboral puede traducirse mediante:

a) **Agresión física:** toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o la trabajadora.

b) **Acoso sexual:** toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basados en el poder, no consentidos por quien los recibe.

c) **Agresión sexual:** cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento.

d) **Acoso psicológico:** situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y/o disminuir su capacidad laboral, con el objetivo de someterlo y/o eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.





CAPÍTULO 7.- GARANTÍAS

Garantías de información: La Empresa y todo su personal y demás destinatarios, se responsabilizarán de preservar un entorno laboral libre de cualquier tipo de violencia y, en concreto, el personal con responsabilidad jerárquica, tendrá la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca una situación de desinformación y/o desamparo de cualquier trabajadora que pudiera ser víctima de violencia o discriminación en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Principio de confidencialidad: La Dirección (o la persona que se designe), bajo el principio de confidencialidad, deberá informar a la víctima del contenido de este Protocolo y ofrecerle de forma inmediata las medidas en él establecidas.

CAPÍTULO 8.- PROCEDIMIENTO

Todas las personas destinatarias de este Protocolo tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres en todo el aspecto.

Quien tenga conocimiento de que alguna compañera de trabajo pueda estar padeciendo una situación de violencia física y/o psicológica en su entorno, debe informar a la Dirección (o la persona que se designe) para la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio ni menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pudiera tener derecho y ejercer libremente la presunta víctima.

A los efectos de designar la persona encargada del conocimiento de los asuntos relativos a este Protocolo la empresa aplicará un criterio de idoneidad, teniendo especialmente en cuenta, su experiencia y sus características, relaciones, condiciones, cualidades y habilidades.

1. El Procedimiento requerirá informar por escrito a la Dirección, (o la persona que se designe) sobre la existencia de una situación de violencia de género que se sospeche pudiera estar sufriendo una compañera de trabajo.

2. Se identificará debida y suficientemente al informante y a la persona afectada.

3. Durante la aplicación de este Protocolo, se tendrá especial cuidado y diligencia de no lesionar los derechos fundamentales de la víctima y del presunto agresor, en concreto

- El derecho a la intimidad
 - El derecho a la integridad física y moral
 - El derecho a la igualdad
4. La Dirección (o la persona que se designe) con carácter inmediato y en el plazo máximo de 48 horas, informará a la víctima de los derechos laborales que le asisten y facilitará la información necesaria para que pueda disponer de apoyo legal y/o psicológico.
5. La persona encargada de recursos humanos hará entrega de una Guía informativa que contiene los recursos legales y administrativos de los que podrá hacer uso como medida de protección.





6. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo por tratarse de trabajadores/as de la misma Empresa, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares.
7. La Dirección (o la persona que se designe), con carácter inmediato a la reunión mantenida con la víctima, o en el plazo máximo de 48 horas desde que hubiera tenido conocimiento de los hechos, en atención a la gravedad de los mismos, podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, siempre previo consentimiento de la víctima.
8. El procedimiento establecido, no impedirá que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la Empresa, ya sean administrativas policiales y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso, correspondan.
9. El principio de confidencialidad inspira todo el procedimiento por lo que, a tal efecto, se habilitará un archivo en el que se guardará toda la documentación de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de privacidad por la Dirección (o la persona que se designe). El incumplimiento de este principio de confidencialidad sancionara a dicho encargado.
10. Si las agresiones proceden de un compañero de trabajo, procedería que el empresario hiciera uso de su poder disciplinario, despidiendo al autor de la conducta.
11. Si el agresor o maltratador es el propio empresario, la trabajadora puede solicitar la extinción de su contrato y también la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda judicial.

CAPÍTULO 9.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

1. Adoptar las medidas necesarias en el ámbito de la Empresa para salvaguardar sus derechos e intereses, incluyendo medidas cautelares.
2. Informar de los derechos y servicios existentes y a su disposición, así como a sus familiares, siempre y cuando así lo autorice la víctima.
3. Proporcionar medidas de protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica adecuada para que sus derechos e intereses sean debidamente considerados y adoptar desde la Empresa las medidas pertinentes para proteger en su entorno su vida privada.





CAPÍTULO 10.- DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES QUE SON VICTIMAS DE VIOLENCIA.

La Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar N° 30364, promulgada por el Gobierno el pasado 23 de noviembre del 2015, en su artículo 11 establece cuatro nuevos derechos laborales los cuales SINGENOR E.I.R.L lo tendrá en cuenta en su protocolo.

1. El trabajador o trabajadora que es víctima de violencia no puede ser despedido por causas relacionadas a dichos actos.
2. Asimismo, tiene derecho a solicitar el cambio de lugar de trabajo o de horario, en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.
3. El trabajador o la trabajadora también puede acceder a la justificación de inasistencias y tardanzas al centro de trabajo, siempre que estas hayan sido generadas por actos de violencia. Eso sí, las faltas no pueden exceder de cinco días laborables en un período de 30 días calendario o más de 15 días laborables en un período de 180 días calendario. Para hacer efectivo el beneficio, se considerarán como documentos justificatorios la denuncia ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público.
4. si la gravedad de la situación lo amerita, se podrá requerir la suspensión de la relación laboral. Para poder ejercer este derecho, el juez a cargo del proceso (de violencia familiar) estará facultado a conceder a la víctima hasta un máximo de cinco meses consecutivos de suspensión de la relación laboral sin goce de remuneraciones. La reincorporación al centro de trabajo se hará en las mismas condiciones existentes al momento de la suspensión de la relación laboral.

CAPÍTULO 11.- SENSIBILIZACIÓN

La gerencia y el encargado de Recursos Humanos se compromete a difundir y promover una cultura de igualdad y no discriminación en la empresa SINGENOR E.I.R.L., que elimine los estereotipos sobre los modos de comportamiento socioculturales de las mujeres y los hombres con vistas a erradicar los prejuicios, costumbres, tradiciones y cualquier otra práctica basada en la idea de la inferioridad de la mujer o en un papel estereotipado de las mujeres y de los hombres.





CAPÍTULO 12.- DIFUSIÓN

1. El contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos los trabajadores y trabajadoras de la planilla, entregando una copia del mismo junto con el recibo de abono de salarios correspondiente al mes siguiente a su aprobación, así como mediante su publicación en la página y Facebook de la empresa.
2. El contenido del presente Protocolo se dará a conocer a todos los colaboradores que presten sus servicios para la empresa, ya sea por cuenta propia o bajo la dependencia de otras empresas contratadas y/o subcontratadas, con el fin de que éstos lo informen a los trabajadores/as que presten servicios en sus instalaciones.

CAPÍTULO 13.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se realizará una evaluación y seguimiento con carácter anual del objetivo e impacto de este Protocolo.

A estos efectos se designará una comisión encargada de elaborar un informe anual que será objeto de archivo y custodia manteniendo los mismos principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del protocolo.

Es contenido obligatorio del informe anual la referencia expresa a la detección o no de situaciones no previstas en el protocolo, y en consecuencia la necesidad de actualización del mismo. El informe también deberá contener expresamente referencia a la procedencia o no, de modificar o añadir medidas de protección de la víctima que resulten, en todo caso, más favorables que las reguladas en el presente.

CAPÍTULO 14.- NORMATIVA BÁSICA DE REFERENCIA

Ley N°30364 “Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar”

Reglamento de la Ley N°30364 – DECRETO SUPREMO N° 009-2016-MIMP

Ley N°28983 “Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”

Ley 1386 decreto legislativo que modifica la Ley 30364

Ley 30862 que fortalece diversas normas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar

D.S. N° 004-2019-MIMP Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 30364

Constitución Política del Perú (artículo 2° inciso 2, artículo 26 y artículo 191).

Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias.

Ley N° 29430. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley que modifica la Ley N° 27942



COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR, DETECTAR Y ACTUAR EN SITUACIONES DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, REALIZADAS DENTRO Y FUERA DE LOS LUGARES DE TRABAJO DE LA EMPRESA SINGENOR CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L

Yo ,-----identificado con DNI N°-----
trabajador de la empresa -----me comprometo a cumplir el
protocolo para prevenir, detectar y actuar en situaciones de violencia contra mujer
realizadas dentro y fuera de los lugares de trabajo de la empresa SINGENOR
CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L

Proyecto /área de trabajo -----

Puesto de trabajo -----

Firma:-----



V° B° Área Recursos Humanos

