

19

As 215

CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

**APROBADO**  
FECHA: **M**

CÁMARA DE DIPUTADOS	
MESA DE MOVIMIENTO	
- 2 JUL 2020	
Recibido.....	17 19
Exp. N°.....	39230

**PROYECTO DE DECLARACIÓN**

La Cámara de Diputados declara su preocupación que el Nuevo Banco de Santa Fe S.A., agente financiero de la Provincia de Santa Fe, no cuente con un protocolo de actuación ante casos de violencia, acoso y discriminación por razones de género en el ámbito laboral.



MATILDE MARINA BRUERA  
Diputada Provincial

**FUNDAMENTOS**

Sr. Presidente:

La violencia y el acoso laboral, al igual que la discriminación por razones de género, requieren un abordaje concreto en todos los ámbitos de las relaciones laborales.

Ello se encuentra regulado por normas convencionales y legales vigentes en nuestro país.

En tal sentido, señalamos la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (OEA, 1994), conocida como Convención de Belem Do Para, ratificada por Ley nacional 24.632 en el año 1996.

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son varios los Convenios y Recomendaciones que están relacionados con la temática. Entre ellos, el número 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951); el 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (1958); el 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el 189 sobre trabajadores de casas particulares (2011). Y muy especialmente, el número 190 sobre violencia y acoso, que en su artículo 9 establece que "los estados miembros deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo



del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género y en particular, entre otras, adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso”.

En sintonía con las obligaciones internacionales asumidas por nuestro país, en el año 2009 se sancionó la Ley 26.485, de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones interpersonales, a la cual adhirió nuestra provincia por ley 13.348.

La ley 26.485 define a la violencia laboral en el artículo 6 inciso c) como “...aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”.

Por otra parte, La Recomendación General N° 19 del Comité CEDAW expresa que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales. Por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, incluyendo en este las conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando tiene impacto negativo en el ambiente laboral.

Por ello, se han elaborado protocolos en los ámbitos laborales, como instrumento para abordar la problemática descripta, los cuales deben tener una clara perspectiva de género, que permita reconocer las situaciones de desigualdad y discriminación que viven las mujeres y disidencias sexuales en el ámbito laboral. Con la prioridad de promover el resguardo de los puestos de trabajo y limitar los daños a las personas trabajadoras, asumiendo todos los actores sociales involucrados, especialmente organizaciones sindicales, sector empleador y el estado, las responsabilidades que por su rol les caben.



Sobre el particular hemos recibido el reclamo y una nota emitida por las Comisiones Gremiales Internas del Nuevo Banco de Santa Fe, de las Seccionales Rosario, Santa Fe, El Trébol, Rafaela, Reconquista y Venado Tuerto, donde manifiestan su preocupación en esa entidad bancaria que es agente financiero de la provincia.

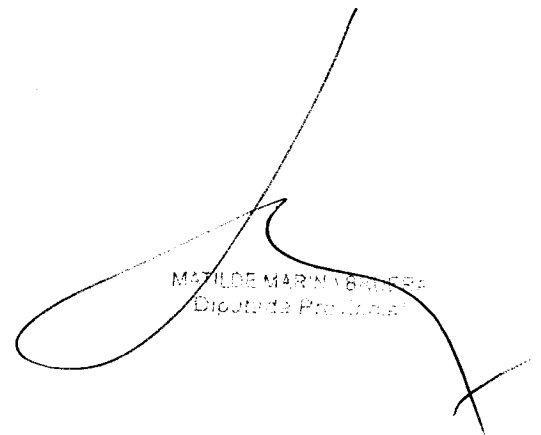
Así expresan en la mencionada nota que "tanto desde la provincia como de nuestro sindicato se han desarrollado diferentes protocolos, para acompañar y dar respuesta a las compañeras que se encuentran en situación de vulnerabilidad y violencia de género".

Agregando luego que "que la mayoría de los bancos del país, entendiendo la gravedad de la situación, adhirieron a los protocolos, y pusieron a disposición las herramientas necesarias para atender las problemáticas que puedan presentarse. Los mismos cuentan con asistencia, facilidad de reubicación o permanencia del lugar de trabajo, licencia y el compromiso de los Bancos en capacitación y difusión".

Expresando a continuación que "El Nuevo Banco de Santa Fe S.A., siendo agente financiero de la Provincia de Santa Fe y el banco con mayor presencia en la misma, por motivos que aún desconocemos, sigue sin contar con un protocolo de actuación ante casos de violencia de género para las compañeras que trabajamos en este banco, con las mismas condiciones que el resto de los bancos ya tienen en funcionamiento".

Finalizan diciendo que esa situación les preocupa "debido al aumento de casos de violencia de género que se dieron en el último tiempo".

Por todo lo expuesto solicito a mis pares la aprobación del presente proyecto de declaración.

  
MATILDE MARINA BRANCA  
Diputada Provincial