

PROPÓSITO

La presente política tiene por objeto regular las acciones de prevención, orientación, abordaje y erradicación de todo tipo de discriminación o violencia para todo el personal de Tecnocampo, entendiéndose por acto discriminatorio cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación:

- a) Grupo étnico, color, sexo, orientación sexual, género, casta, religión, opinión política, extracción nacional u origen social;
- b) Nacionalidad o condición migratoria;
- c) Estado civil o clase social;
- d) Estado de salud (incluido VIH o discapacidad);
- e) Circunstancia familiar, incluido embarazo y personas con hijos, o cualquier otra circunstancia protegida por ley según corresponda;
- f) Haber presentado quejas en el marco de un mecanismo de reclamos o quejas;
- g) Diferencia salarial de género y desigualdad de oportunidades por cuestiones de género en la designación de puestos directivos;
- h) Opiniones y convicciones, puntos de vista o afiliaciones políticas, religiosas, sociales, sexuales o culturales de los trabajadores.

La divergencia de salario no se considera discriminatoria cuando la empresa tiene una política plenamente conocida por los empleados, que especifica diferentes escalas salariales para diferentes niveles de calificación, experiencia, etc.

Se garantiza de este modo un ambiente libre de discriminación y violencia, respetando los principios de integridad, confidencialidad y objetividad, brindando a todas las partes involucradas el debido derecho de defensa, propendiendo a que la situación no se repita, en cumplimiento de los parámetros establecidos por la normativa nacional e internacional.

Comprende, asimismo, la generación de espacios de capacitación, orientación, medidas preventivas y acciones de concientización sobre la problemática abordada. En un todo de acuerdo con la normativa y legislación nacional e internacional que rige la materia¹,

¹Dentro de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a los que la Argentina se adhirió y confirmó con leyes aprobadas por el Congreso de la Nación, se destacan especialmente los N° 155 y 187, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y los Convenios N° 100 y 111, sobre Igualdad entre la Mano de Obra Masculina y Femenina y No Discriminación. Resolución 577/2021 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Asimismo, la reciente ratificación del Convenio OIT N° 190 recomendación 206 -que entró en vigencia en 2021-, sobre Violencia y Acoso Laboral y su especial reconocimiento de que las mujeres son las más expuestas a la violencia y el acoso

los principios éticos y morales que inspiran las relaciones internas y externas de esta empresa, se adopta el presente instrumento de prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación en el ámbito laboral que nos compete.

ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política será aplicable a todo el personal que se desempeñe bajo cualquier modalidad de contratación con Tecnocampo, sin excepciones, sin requerir un mínimo de antigüedad en la relación laboral, siendo el ámbito de aplicación toda la extensión territorial en la que Tecnocampo se desarrolle, tanto en la actividad actual como en todas aquellas actividades que en un futuro se incorporen, por complemento o ampliación de su ámbito de actuación.

CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social —Secretaría de Trabajo y Empleo de la Nación ("OAVL"), define la **violencia laboral** 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 de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores".

Se entiende por discriminación laboral la situación en la que, una persona trabajadora se ve perjudicada profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros/as por

laboral, cuya ratificación por parte de la Argentina, comprende la adecuación normativa en la materia. En nuestro país se encuentran vigentes normas relacionadas que protegen contra el acoso y la violencia en general, y la ejercida hacia la mujer y personas LGBTTTIQ+ en particular habiendo adherido a un importante número de instrumentos internacionales con el objetivo de erradicar la violencia. La incorporación, con jerarquía constitucional, de la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; la Convención de niños, niñas y adolescentes; la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; entre otros. A modo meramente ilustrativo y sin perjuicio de la normativa que pueda sancionarse en un futuro se mencionan, en nuestro país se encuentran vigentes la Ley N° . 23.592 —Actos Discriminatorios, Ley N° . 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, que especifica como uno de los tipos de violencias contra las mujeres la laboral, Decreto N° 1011/2010 reglamentario de la Ley N° . 26.485; la Ley N° .27.499 Micaela sobre Capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres; el Decreto N° 254/98 que establece el plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral; la Ley N° . 26.743 de Identidad de Género; la Ley N° . 26.062 de protección de niñas, niños y adolescentes, el Decreto 721/2020 de Cupo Laboral para las personas travestis, transexuales y transgénero en la APN; Guía de Herramientas para la detección de señales tempranas de las violencias por motivos de género, pautas de acompañamiento para personas en situación de violencia del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, entre otras.

motivos que no estén relacionados con su desempeño laboral. Cabe mencionar que, dentro de las violencias en el ámbito laboral, la llevada a cabo por motivos de género es aquella dirigida hacia las mujeres y personas LGBTIQ+², con raíces en las relaciones de género desiguales y dominantes en la sociedad. Es una de las manifestaciones más claras de las desigualdades de poder existentes que pondera lo masculino y subordina lo femenino, y otorga poder a los varones sobre las mujeres y personas LGBTIQ+.

La Ley 26.485 de “*Protección Integral hacia las mujeres*”, contempla la violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, pública política y en el espacio público. En su artículo 4° , define a la “*violencia contra las mujeres como 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*”.

La importancia de disponer de una política específica sobre la violencia laboral con perspectiva de género, se relaciona con que la violencia que padecen las mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral, responde a la violencia en este ámbito con base en lógicas de jerarquías laborales, y también a lógicas de jerarquías de género (violencia de género), constituyendo una dimensión específica y diferenciada del resto de las situaciones de violencia en la esfera laboral, requiriendo una intervención con perspectiva de género. Asimismo, la violencia laboral por motivos de género, es una parte importante de los obstáculos que encuentran las mujeres y las personas LGBTIQ+ en su desarrollo profesional, provocando un impedimento en el desarrollo de su carrera profesional. En definitiva, la violencia laboral en general, y hacia las mujeres y diversidades en particular, es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro, mediante la acción u omisión, y aún la persecución. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan. Configura una violación a los derechos humanos y laborales. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como horizontal o entre pares. Puede ejercerse por acción u omisión.

² Sigla universal que representa a distintas identidades y expresiones de género, y orientaciones sexuales. Son las iniciales de Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Travesti, Intersexual, Queer y otras identidades no incluidas en las anteriores.

Tipos de violencia en el ámbito laboral:

- Agresión física: Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre él o la trabajador o trabajadora.
- Acoso sexual y/o por razón de sexo: Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual o en función del sexo de la persona basado en el poder, no consentido por quien lo recibe.
- 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 para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa. Incluye también la persecución laboral.
- Ciberacoso: implica el hostigamiento virtual, intencional y continuo sobre una persona o grupo de personas, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los websites.

PRINCIPIOS RECTORES:

- Tolerancia Cero.
- Enfoque Centrado en la Protección de la Víctima.
- No Revictimización, Igualdad y No Discriminación.
- Confidencialidad.
- Profesionalismo.
- Imparcialidad.
- Integralidad.
- Transversalidad de género y enfoque de derechos.
- Principio Pro Persona.
- Amplitud probatoria.

OBJETIVOS

El objetivo prioritario de Tecnocampo es evitar las situaciones de discriminación, acoso y/o violencia en general y por motivos de género en particular en el ámbito del trabajo, contribuyendo al desarrollo de ámbitos laborales seguros para todas las personas.

En tal sentido, Tecnocampo se enfocará, principalmente, en las medidas de prevención y difusión, tanto de los valores y principios que inspiran su accionar y las relaciones en su seno, como en el conocimiento de las reglas y normas que la rigen, entre ellas las leyes vigentes en Argentina en materia de prevención, sanción y erradicación de la discriminación y violencia hacia las mujeres y personas LGBTIQ+ por motivos de género y el presente documento. Contar con un procedimiento de actuación ante situaciones de discriminación y violencia en el ámbito laboral, permite la realización de estadísticas y de un análisis sistemático de las temáticas relativas a discriminación y violencia por las razones enumeradas en el primer acápite, con el fin de adoptar a futuro, nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

- a. Capacitación a todo el personal dependiente de la empresa:** Todo aquel que se vincule con Tecnocampo, deberá realizar y aprobar una capacitación especial obligatoria sobre esta política de actuación y la detección de las posibles situaciones de discriminación, acoso y/o violencia laboral. En este sentido, cualquier dependiente que tome conocimiento de una situación como las descriptas, deberá iniciar una consulta y/o denuncia por el canal de denuncias habilitado, a fin de que la Oficial de Cumplimiento evalúe e investigue el hecho, de acuerdo al procedimiento estipulado en el Procedimiento de gestión del canal de denuncias/ investigaciones internas de Tecnocampo.
- b. Capacitación y sensibilización permanente y abierta:** Todas las personas trabajadoras de Tecnocampo tendrán la posibilidad y serán incentivadas a realizar talleres, charlas, conversatorios y capacitaciones, además de las organizadas por la empresa, sobre discriminación, acoso y violencia laboral basada en las razones supra enumeradas, como así también en estereotipos de género, micro machismos, división sexual del trabajo, violencia de género, educación no sexista y uso no sexista del lenguaje, nuevas masculinidades, acoso sexual en vía pública o lugares de acceso público, entre otros. La realización voluntaria de estas capacitaciones será registrada en el legajo de la persona trabajadora y será valorada de forma positiva frente a posibles ascensos.
- c. Campañas permanentes de difusión y sensibilización:** La comunicación es fundamental para el abordaje institucional de la problemática, ya que la hace visible y promueve cambios en la cultura organizacional del ámbito laboral. Asimismo, las campañas permanentes permiten mantener vigente el tema entre las personas

trabajadoras, mostrando el compromiso y la posición de Tecnocampo frente a la temática.

DIFUSIÓN DE LOS CANALES DE CONSULTAS Y DENUNCIAS

Los canales para poder realizar las consultas y/o denuncias frente a situaciones de discriminación, violencia y/o acoso laboral, serán difundidos de manera permanente por el área o departamento de Capital Humano, y el área de comunicación institucional a través del correo electrónico corporativo y demás canales de comunicación digital interna y externa, como la página web de Tecnocampo, en una sección de fácil acceso.

ORIENTACION E INTERVENCION.

Las medidas de orientación e intervención se iniciarán frente a la consulta y/o denuncia de una persona trabajadora. Luego de efectuada la consulta y/o denuncia se sustanciará un procedimiento, a fin de garantizar el asesoramiento y la protección de la persona afectada, de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento de gestión del canal de denuncias/ investigaciones internas de Tecnocampo.

Consulta: se constituirá una consulta cuando la persona solicitante desee plantear una situación vivenciada por ella o por terceros que le genera dudas y requiera la contención y/o asesoramiento del personal designado a tales fines por la empresa.

Denuncia: se constituirá una denuncia cuando la persona solicitante desea plantear una situación vivenciada que identifica como violenta o discriminatoria. La denuncia es de carácter personal, sólo puede ser realizada por la persona afectada.

MEDIDAS RESOLUTIVAS.

Con respecto a situaciones de discriminación o violencia laboral, a pedido de la/s persona/s que solicitan la activación del procedimiento, y/o con su acuerdo, en los casos que la Oficial de Cumplimiento y/o el Directorio considere que es pertinente, ante situaciones conflictivas que no impliquen el ejercicio de violencias o abusos físicos, sexuales o psicológicos, pero sí situaciones de discriminación, se generará un proceso de trabajo con objetivos a corto, mediano y largo plazo, dirigido a resolver integralmente la situación conflictiva y sus efectos.

MEDIDAS DE REPARACIÓN.

Se deberá también considerar medidas con miras a la reparación, protección, acompañamiento y resguardo de la/s persona/s afectadas.

A tal efecto, se habilitará un espacio de escucha específico para que la persona afectada manifieste qué medidas podrían adoptarse para reparar los daños sufridos. La opinión de la persona afectada será un elemento fundamental para la resolución de las medidas de reparación a adoptar. De considerarlo necesario, se podrán establecer las medidas de acompañamiento y resguardo de la persona afectada enunciadas anteriormente para ser continuadas una vez finalizado el proceso de aplicación del procedimiento.

En caso de que se hayan adoptado medidas inmediatas de protección, su cese podrá disponerse de forma gradual.

SANCIONES

Sin perjuicio de las acciones judiciales penales, laborales o civiles que pudieran corresponder en cada caso, ante hechos que impliquen el ejercicio de discriminación, violencias o abusos físicos, psicológicos y/o sexuales, y cuya gravedad se plasme en los efectos lesivos singulares en la persona afectada, se podrá proponer y se deberá considerar, de forma proporcional, las siguientes sanciones:

- a. Advertencia privada con aviso.
- b. Apercibimientos verbales y/o escritos.
- c. Suspensiones.
- d. La desvinculación total de Tecnocampo de la persona agresora.

SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS

Tecnocampo deberá encargarse de realizar un seguimiento del cumplimiento de las medidas resolutivas, reparaciones y/o sanciones si las hubiere. Si se detectaran incumplimientos de algunas de las medidas, reparaciones y/o sanciones, se deberán adoptar medidas al respecto.

REVISIÓN Y MEJORA CONSTANTE

Ante este tipo de cuestiones y posibles denuncias, Tecnocampo se compromete a la revisión constante y a su readaptación periódica, dependiendo de las modificaciones legales, reglamentarias y de política interna de la empresa, así como frente a requerimientos fundados y atendibles de las/os colaboradores.