

# Protocolo de actuación ante situaciones de violencia basada en género y Violencia Doméstica de Centro Ceibal

De Wiki Ceibal

## COPIA NO CONTROLADA

Cualquier copia impresa de este documento se considera **no controlada**, por lo que está prohibida la reproducción total o parcial sin la autorización del Responsable de Calidad.

Datos SGC	
<b>Código</b>	65593
<b>Tipo</b>	Procedimientos (PR)
<b>Nombre</b>	<b>Protocolo de actuación ante situaciones de violencia basada en género y Violencia Doméstica de Centro Ceibal</b>
<b>Revisión</b>	52213 (2020-05) -
Ubicación	
<b>Proceso</b>	Gestión de Capital Humano
<b>Subproceso</b>	

## Contenido

- 1 Objetivo
- 2 Alcance
- 3 Marcos de referencia
  - 3.1 Marco de referencia conceptual
  - 3.2 Marco de referencia normativo
- 4 Definiciones
  - 4.1 Violencia
  - 4.2 Violencia basada en género
  - 4.3 Violencia doméstica
- 5 Lineamiento Institucional
- 6 Actores de la Violencia
- 7 Comité de prevención de VBG
  - 7.1 Integración
  - 7.2 Tareas y cometidos
- 8 Referentes de VBG
  - 8.1 Integración
  - 8.2 Tareas y cometidos
- 9 Acciones Preventivas
- 10 Procedimiento de actuación ante situaciones de VBG
  - 10.1 Generalidades
  - 10.2 Detección
  - 10.3 Contención y apoyo emocional por parte de los referentes de VBG
  - 10.4 Información
  - 10.5 Seguimiento y monitoreo de la situación
- 11 Principios y garantías
- 12 MAPA DE RUTA

## Objetivo

Establecer los mecanismos que permitan la detección, recepción, orientación, y/o derivación y seguimiento de situaciones de violencia doméstica y violencia basada en género, tanto para las víctimas como para las personas que ejercen violencia.

## Alcance

El presente procedimiento es aplicable a las situaciones de Violencia doméstica y violencia basada en género (en adelante VBG) que involucren a cualquier persona que se desempeñan en el ámbito laboral de Ceibal, cualquiera sea su relación de trabajo o servicios, incluyendo al personal de empresas contratadas que trabajan en el edificio.

## Marcos de referencia

### Marco de referencia conceptual

Cuando se habla de género, debe entenderse que no es sinónimo de sexo ni de mujer. Según el Observatorio de Salud de la Mujer de España, se trata de “un concepto relacional cuyo objeto de análisis son las relaciones de desigualdad entre varones y mujeres, y el impacto que esa desigualdad ejerce sobre la vida y la salud de las personas (varones y mujeres)”.

El concepto de género hace directa referencia a las representaciones sociales- tradicionales en torno a lo masculino y lo femenino. Se trata de una construcción cultural, social e histórica; representaciones que comandan las conductas, sentimientos y fantasías de los sujetos. En cambio el concepto de sexo se identifica con las características bio anatómicas de los cuerpos. Los cambios de época traen consigo la revisión y reformulación de los roles de género en todos los ámbitos de la vida. Son dichas transformaciones las que imponen la revisión de los marcos jurídicos correspondientes.

La violencia basada en género es una forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres. Se entiende por violencia basada en género hacia las mujeres toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres. Quedan comprendidas tanto las conductas perpetradas por el Estado o por sus agentes, como por instituciones privadas o por particulares.

Naciones Unidas define la violencia de género como: “Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada.” (1)

“En nuestra sociedad y cultura existen ideas y formas de pensar en las que se valora distinto a las personas, según sean varones o mujeres. Estas diferencias generan injusticias y limitaciones para el ejercicio de los derechos, principalmente de las mujeres, quienes desde siempre han sido las menos valoradas. Estamos hablando de la violencia basada en género.” (2)

En síntesis al hablar de Violencia de Género se alude a aquella que se ejerce en base al sexo o género de una persona, abarcando diferentes ámbitos de la vida, la cual se sustenta en las relaciones de género existentes en la sociedad, siendo la violencia doméstica una expresión de la violencia basada en género.

Es importante tener en cuenta que las situaciones de violencia doméstica se sostienen y perpetúan en el marco de una relación afectiva en la que una persona con más poder abusa de otra de menos poder. No podemos desconocer que el fin último de la conducta violenta es someter al otro mediante el uso de la fuerza para que haga algo que no haría según su propia voluntad.

Contar con una perspectiva de género para abordar las relaciones entre los sujetos, nos permite tener en cuenta qué parte de las diferencias que existen entre hombres y mujeres están sustentadas por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Todas las personas somos educadas y socializadas en una determinada cultura donde se transmiten determinados valores, creencias, así como lo esperado y valorado para hombres y mujeres. Este proceso de socialización se desarrolla de manera diferencial en hombres y mujeres, es sobre las diferencias sexuales que la sociedad atribuye determinados roles, permisos y prohibiciones distintos para unos y otros.

Es importante comprender que la violencia contra la mujer tiene sus raíces en la desigualdad de poder que existe entre los hombres y las mujeres; que las mujeres suelen tener menos acceso que los hombres a recursos como el dinero y la información, y menos libertad para decidir por sí mismas; que las mujeres pueden ser culpadas y estigmatizadas por la violencia que sufren, y pueden sentir vergüenza y baja autoestima. Asimismo la mujer a veces no es consciente de estar viviendo una situación de violencia, que puede tener naturalizada.

Los mandatos sociales se internalizan a lo largo de la vida y configuran la subjetividad, asignan roles a hombres y mujeres de manera diferenciada. En este sentido, hemos aprendido que en los vínculos afectivos y familiares “unos mandan y otros obedecen”, “que las mujeres deben ser dóciles y atender a su esposo”, “que los hombres no lloran”. Muchas veces aceptamos naturalmente y nos acostumbramos a convivir con vínculos violentos, que se expresan de diferentes maneras. Padeecer sometimiento por largos periodos anula la autoconfianza y la autoestima y conlleva a que la persona maltratada considere insignificante o intrascendente lo que sucede, naturalizándolo como parte de su vida cotidiana.

Es muy habitual que los episodios de violencia física comiencen luego de una serie de maltratos y microabusos cotidianos que se fueron instalando como formas de relacionamiento y corrieron la barrera de tolerancia al sufrimiento. Cada vez tolera peores situaciones sin darse cuenta. En este proceso se genera un efecto de anestesia, quien sufre las agresiones se acostumbra, bloquea sus emociones, y cree que «no es para tanto», que «se le va a pasar», que «tiene que aguantar» y no se da cuenta que de esa forma se expone a riesgos cada vez mayores.

Frente a estas situaciones las terceras personas (familiares, amigos/as, operadores de los servicios de salud, policías, maestros/as, jueces, entre otras) también responden según sus modelos de concebir la familia, las relaciones de género y la violencia. Por tanto es frecuente que respondan de la misma forma que los involucrados, contribuyendo a mantener y reproducir el circuito de violencia y perpetuando esas formas de relacionarse. «Es un problema de familia y lo tienen que arreglar ellos», «algo habrá hecho para que el hombre se enoje tanto», «si se queda es porque le gusta».

En este sentido, es fundamental el rol de las terceras personas en tanto pueden aportar una perspectiva diferente a lo que sucede, desnaturalizando y cuestionando los modos de relacionamiento violentos.

## Marco de referencia normativo

### a. Marcos internacionales

- Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979) ratificada por Uruguay por la Ley N°

15164 12/8/1981 - destacó la importancia de garantizar la igualdad y la no discriminación. El artículo primero de la CEDAW define la discriminación hacia las mujeres como: "...toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."

- Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la

Mujer (Belém do Pará, OEA, 1994), aprobada por Ley 16.735 del 5/1/96.

- 4ª. Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995) - consideró que los gobiernos

debían trabajar activamente para promover y proteger los derechos humanos de la mujer.

- Ley 16.137 de 1990 Ratificación de la Convención sobre Derechos del Niño.

### b. Normas Nacionales

- Constitución Nacional: en esta se encuentran normas que protegen los derechos vulnerados por la VBG acoso sexual, así como también se reconoce el derecho a

ser protegidos en el goce de dichos derechos fundamentales. Se destacan algunos artículos:

El Art. 7: consagra el derecho a ser protegido en el goce de la vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad

El Art. 8: consagra el principio de igualdad de todas las personas ante la ley.

- Ley 18.104 (15/3/007) de promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres declara de interés general todas las actividades orientadas

a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres de la República Oriental del Uruguay. Asimismo obliga a toda organización estatal a adoptar todas las medidas necesarias para asegurar la elaboración, la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas tendientes a incorporar la perspectiva de género.

- El Decreto 184/007 (15/5/007) aprueba el plan de Igualdad de trato y oportunidades y lo transforma en un compromiso de gobierno que incluye el texto del Primer Plan

Nacional de Igualdad Oportunidades y Derechos.

- Ley 17.514 de 2002 Violencia Doméstica.
- Ley N° 19.580 Violencia hacia las mujeres, basada en género
- Ley 16.707 de 1995 Seguridad Ciudadana.
- Modelo de Calidad con Equidad de Género. Versión 2016

## Definiciones

### Violencia

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define violencia como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”

## Violencia basada en género

Se entiende por Violencia Basada en Género hacia las mujeres (en adelante VBG):

“...toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres” (Art. 4 de la ley 19.580).

De acuerdo con el artículo 6 de la Ley 19.580 “Constituyen manifestaciones de violencia basada en género, no excluyentes entre sí ni de otras que pudieran no encontrarse explicitadas, las que se definen a continuación:

**A) Violencia física.** Toda acción, omisión o patrón de conducta que dañe la integridad corporal de una mujer.

**B) Violencia psicológica o emocional.** Toda acción, omisión o patrón de conducta dirigido a perturbar, degradar o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, aislamiento o cualquier otro medio que afecte su estabilidad psicológica o emocional.

**C) Violencia sexual.** Toda acción que implique la vulneración del derecho de una mujer a decidir voluntariamente sobre su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio y de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada y la trata sexual. También es violencia sexual la implicación de niñas, niños y adolescentes en actividades sexuales con un adulto o con cualquier otra persona que se encuentre en situación de ventaja frente a aquellos, sea por su edad, por razones de su mayor desarrollo físico o mental, por la relación de parentesco, afectiva o de confianza que lo une al niño o niña, por su ubicación de autoridad o poder. Son formas de violencia sexual, entre otras, el abuso sexual, la explotación sexual y la utilización en pornografía.

**D) Violencia por prejuicio hacia la orientación sexual, identidad de género o expresión de género.** Es aquella que tiene como objetivo reprimir y sancionar a quienes no cumplen las normas tradicionales de género, sea por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

**E) Violencia económica.** Toda conducta dirigida a limitar, controlar o impedir ingresos económicos de una mujer, incluso el no pago contumaz de las obligaciones alimentarias, con el fin de menoscabar su autonomía.

**F) Violencia patrimonial.** Toda conducta dirigida a afectar la libre disposición del patrimonio de una mujer, mediante la sustracción, destrucción, distracción, daño, pérdida, limitación o retención de objetos, documentos personales, instrumentos de trabajo, bienes, valores y derechos patrimoniales.

**G) Violencia simbólica.** Es la ejercida a través de mensajes, valores, símbolos, íconos, imágenes, signos e imposiciones sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas que transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, que contribuyen a naturalizar la subordinación de las mujeres.

**H) Violencia obstétrica.** Toda acción, omisión y patrón de conducta del personal de la salud en los procesos reproductivos de una mujer, que afecte su autonomía para decidir libremente sobre su cuerpo o abuso de técnicas y procedimientos invasivos.

**I) Violencia laboral.** Es la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer.

**J) Violencia en el ámbito educativo.** Es la violencia ejercida contra una mujer por su condición de tal en una relación educativa, con abuso de poder, incluyendo el acoso sexual, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y atenta contra la igualdad.

**K) Acoso sexual callejero.** Todo acto de naturaleza o connotación sexual ejercida en los espacios públicos por una persona en contra de una mujer sin su consentimiento, generando malestar, intimidación, hostilidad, degradación y humillación.

**L) Violencia política.** Todo acto de presión, persecución, hostigamiento o cualquier tipo de agresión a una mujer o a su familia, en su condición de candidata, electa o en ejercicio de la representación política, para impedir o restringir el libre ejercicio de su cargo o inducirla a tomar decisiones en contra de su voluntad.

**M) Violencia mediática.** Toda publicación o difusión de mensajes e imágenes a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de las mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, legitime la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres,

**N) Violencia femicida.** Es la acción de extrema violencia que atenta contra el derecho fundamental a la vida y causa la muerte de una mujer por el hecho de serlo, o la de sus hijas, hijos u otras personas a su cargo, con el propósito de causarle sufrimiento o daño.

**O) Violencia doméstica.** Constituye violencia doméstica toda acción u omisión, directa o indirecta, que menoscabe limitando ilegítimamente el libre ejercicio o goce de los derechos humanos de una mujer, ocasionada por una persona con la cual tenga o haya tenido una relación de parentesco, matrimonio, noviazgo, afectiva o concubinaria.

**P) Violencia comunitaria.** Toda acción u omisión que a partir de actos individuales o colectivos en la comunidad, transgreden los derechos fundamentales de una o varias mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión.

**Q) Violencia institucional.** Es toda acción u omisión de cualquier autoridad, funcionario o personal del ámbito público o de instituciones privadas, que discrimine a las mujeres o tenga como fin menoscabar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las mismas, así como la que obstaculice el acceso de las mujeres a las políticas y servicios destinados a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia contra las mujeres previstas en la presente ley.

**R) Violencia Étnica Racial.** Constituye este tipo de violencia, toda agresión física, moral, verbal o psicológica, tratamiento humillante u ofensivo, ejercido contra una mujer en virtud de su pertenencia étnica o en alusión a la misma; provocando en la víctima sentimientos de intimidación, de vergüenza, menosprecio, de denigración. Sea que este tipo de violencia sea ejercida en público, en privado, o con independencia del ámbito en el que ocurra.

## Violencia doméstica

El Artículo 2° de la Ley 17.514 de VD establece: “Constituye violencia doméstica toda acción u omisión, directa o indirecta, que por cualquier medio menoscabe, limitando ilegítimamente el libre ejercicio o goce de los derechos humanos de una persona, causada por otra con la cual tenga o haya tenido una relación de noviazgo o con la cual tenga o haya tenido una relación afectiva basada en la cohabitación y originada por parentesco, por matrimonio o por unión de hecho”.

A los efectos de este protocolo se utilizará el término de VBG para englobar los casos de violencia antes mencionados en que la víctima sea mujer, y también alcanza los casos de violencia en el ámbito doméstico enmarcados en la Ley 17.514 en que la violencia no es ejercida de un hombre hacia una mujer.

En el caso de violencia laboral (literal I) NO aplica el presente Protocolo, rigiendo el Protocolo de acoso laboral, sexual y discriminación.

## Lineamiento Institucional

Ceibal cuenta con un Código de Ética que establece los principios generales para que todas las acciones sean guiadas por las normas éticas y de estricto respeto a la legalidad.

Ceibal asume por medio del presente protocolo un compromiso indeclinable de continuar trabajando para convertirse en una organización moderna, respetuosa de los derechos humanos de todas las personas que con ella y en ella se vinculan, reconociéndose co-responsable del desarrollo integral de sus trabajadores y trabajadoras.

Con el objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un claro compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable, entiende necesario trabajar en la prevención de situaciones de violencia basada en género y violencia doméstica, y acompañar a los trabajadores tanto víctimas de dicha violencia como quienes la ejercen.

Por ello, Ceibal promoverá acciones de prevención de la violencia basada en género, así como también la implementación de mecanismos para la detección y derivación de situaciones de Violencia, a instituciones que brinden apoyo para estos casos.

Asimismo, hará todo lo que esté en su competencia como empresa empleadora para garantizar que todo/as sus empleados/as tengan un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad - entre otros principios fundamentales - se respeten en todo momento.

Ceibal tiene un rol importante en desnaturalizar este fenómeno de violencia basada en género, debiendo, como mínimo, no fomentar estas desigualdades y promover la autonomía y la dignidad de las personas. Esto requiere:

- ser consciente de las dinámicas de poder y de las normas que perpetúan la violencia contra las mujeres;
- reafirmar el valor de las mujeres como personas y su dignidad
- ofrecerles información y orientación para ayudarlas a tomar sus propias decisiones.

## Actores de la Violencia

Las situaciones de violencia se suceden en una dinámica que se retroalimenta entre quienes viven la situación y el entorno que los rodea. Para comprender cómo se desarrolla la violencia en el ámbito familiar debemos identificar y analizar cómo se establecen los vínculos en el circuito de abuso en el que coexisten por lo menos tres polos:

- a) Persona violenta,
- b) Persona violentada,
- c) Los terceros: familiares, amigos/as, vecinos/as, maestros/as, compañeros de trabajo, médicos/as, policías, abogados/as, jueces, entre otras.

El entorno socio familiar o terceros está integrado por todas aquellas personas o instituciones con la que se vinculan los protagonistas de una situación de violencia. Son quienes, con su acción u omisión, legitiman, sostienen o interrumpen este ciclo.

En caso que los tres polos compartan creencias, valores y acciones sobre la violencia doméstica “si sigue con él es porque le gusta”, “los terceros son de palo” “los trapitos sucios se lavan en casa” es mucho más probable que el circuito de la violencia no se interrumpa.

## Comité de prevención de VBG

### Integración

Este comité está conformado por los integrantes del equipo de trabajo del Comité de Calidad con equidad de género, y al menos una persona del área de Capital humano, designada por la gerencia de dicha área.

Las personas designadas deben tener formación específica de al menos 8 horas para el ejercicio responsable de las tareas que este protocolo implica, y preferentemente experiencia en VBG. Deberán contar con habilidades para la comunicación y empatía. Se sugiere la representatividad de género en estas designaciones y elecciones.

### Tareas y cometidos

1. Evaluar las normas vigentes en materia de VBG, a efecto de proponer eventuales ajustes o modificaciones tendientes a que las mismas cumplan, de la mejor manera posible, con los lineamientos de política institucional.
2. Difundir en el ámbito interno de Ceibal las normas sobre la materia.
3. Recomendar a las altas autoridades revisiones sobre el procedimiento vigente para el abordaje de situaciones de VBG.
4. Asegurar que se lleven adelante las acciones preventivas definidas.

## Referentes de VBG

### Integración

Los referentes en VBG serán elegidos por el Comité de Prevención y son designados por el Directorio, en base a sus habilidades personales y de forma de asegurar que se cuente con referentes de ambos sexos, de todos los niveles jerárquicos y en diferentes lugares físicos, y en contacto con el personal que se desempeña dentro y fuera del edificio de Ceibal.

Las personas designadas y su ubicación dentro de la organización son comunicadas por los canales habituales empleados para la comunicación interna.

### Tareas y cometidos

1. Recepcionar las consultas sobre situaciones de VBG
2. Brindar contención, apoyo emocional y orientación a los funcionarios víctimas directas de VBG por fuera del ámbito laboral de acuerdo a lo

establecido en este protocolo.

1. Brindar contención, apoyo emocional y orientación a aquellos funcionarios que ejercen violencia atendiendo a lo establecido en este protocolo.
2. Brindar información sobre el ciclo de la violencia - tanto a víctimas como agresores- sobre los recursos existentes a nivel nacional y los que la

organización puede ofrecerle para su atención.

1. Asegurar el mantenimiento de la confidencialidad, mediante la firma de un compromiso de confidencialidad respecto al trato de toda información

relativa a las consultas y denuncias.

Las personas designadas deben tener formación específica para el ejercicio responsable de las tareas que este protocolo implica, y preferentemente experiencia en VBG. Deberán contar con habilidades para la comunicación y empatía que garantice un trato respetuoso, y metodologías para indagar.

## Acciones Preventivas

Dentro de las medidas preventivas a aplicar se encuentran las siguientes:

1. Asegurarse que las personas encargadas de orientar y derivar en los casos detectados cuenten con las competencias y formación necesarias para su abordaje
2. Formar al personal, a través de talleres dirigidos a distintos niveles a fin de contar con herramientas para detectar y prevenir las conductas de referencia.

3. Realizar campaña de difusión de este protocolo y de la normativa legal por distintos canales de comunicación
4. Diseñar e implementar a nivel del Centro Ceibal políticas de sensibilización, educativas y de supervisión contra la VBG.
5. Realizar campañas comunicacionales de prevención y sensibilización contra la VBG.

## Procedimiento de actuación ante situaciones de VBG

### Generalidades

Las acciones que se describen a continuación se llevarán adelante en el ámbito laboral, y comprenden tanto a las personas que son víctimas de violencia como a aquellas que la ejercen.

En el caso de aquellas personas que son víctimas de violencia, se procurará una derivación asertiva y a una atención centrada en la mujer (según corresponda). La atención centrada en la mujer se rige por dos principios fundamentales: el respeto por los derechos humanos de la mujer y la promoción de la equidad de género. Esto significa que la atención que se le brinde dependerá de lo que la mujer desee. Actuar en respuesta a lo que desea la mujer, prestarle la mejor atención posible escuchando de manera activa y empática sin emitir ningún juicio de valor y evitar aumentar su sufrimiento, son lineamientos básicos para brindar apoyo.

Debe tenerse en cuenta que una mujer puede tener que enfrentar múltiples formas de discriminación: no solo por ser mujer, sino también por su raza, etnia, orientación sexual, religión, discapacidad u otras características, o bien porque ha sufrido o sufre violencia.

En cualquier caso, tanto de víctimas como de personas que ejercen violencia, el procedimiento de actuación se divide en 4 etapas:

- Detección
- Contención y apoyo emocional.
- Información
- Seguimiento y monitoreo de la situación.

### Detección

La detección de una situación de violencia supone atender tanto a aquellas personas víctimas de violencia como a aquellas personas que la ejercen.

Es de destacar que las situaciones de violencia que se suceden en el ámbito familiar, por sus características y por pertenecer al ámbito de lo privado no es frecuente que aparezcan relatadas en el espacio laboral, no obstante es posible identificar posibles signos, síntomas y/o conductas que nos pueden hacer sospechar de dicha situación.

Es habitual que las personas no hablen sobre la violencia, ya sea por vergüenza, por miedo a ser juzgadas o por temor a su pareja. Se puede sospechar que una persona ha sufrido violencia basada en género si presenta cualquiera de las siguientes características:

- problemas actuales o recurrentes de salud emocional o psicológica, como estrés, ansiedad o depresión;
- comportamientos perjudiciales como el consumo excesivo de alcohol o el consumo de drogas;
- lesiones físicas recurrentes que no tengan explicación clara;

Cualquier persona dentro de Ceibal puede sospechar o detectar casos de VBG

### ¿Qué hacer si se presupone una situación de violencia basada en género?

En aquellos casos en que se presupone una situación de violencia en el ámbito familiar o social (a excepción del ámbito laboral) tanto para aquellas personas que son víctimas como para aquellas que ejercen violencia se recomienda generar la conversación en un ámbito de confianza y respeto.

Atendiendo que el poder verbalizar una situación de violencia no sucede de manera espontánea, proponemos algunas frases disparadoras, las mismas suelen ser útiles para introducir el tema de la violencia antes de pasar a hacer preguntas directas al respecto:

- “Muchas personas tienen problemas con su pareja o esposo, o con alguna otra

persona con quienes conviven.”

- “He conocido a personas con problemas como el suyo que tienen problemas en la

casa.”

Si se decide preguntar a la persona, debe hacerse en un tono empático, sin emitir juicios críticos, empleando un lenguaje adecuado y sensible a la cultura y la comunidad. Algunas personas pueden rechazar los términos “violencia” o “maltrato”. Cada una, de acuerdo a su contexto social y cultural tiene su propia manera de referirse a este problema, por lo que es importante usar las mismas palabras que estas utilizan

## ¿Qué debo hacer si sospecho que puede existir una situación de violencia, pero la persona no la revela?

Es fundamental no presionar a la persona, dándole tiempo para que ella misma decida lo que desee contar y cuando quiere hacerlo.

En todos los casos se debe informar la existencia de este protocolo y de referentes en el tema de Violencia que pueden orientar sobre opciones para manejar una situación de violencia en el ámbito intrafamiliar o de violencia basada en género.

## Contención y apoyo emocional por parte de los referentes de VBG

### 1) Contención y apoyo para las víctimas.

El apoyo de primera línea es el que se brinda por parte de los referentes en VBG, desde el momento que toman contacto con una persona que ha sufrido violencia. Provee atención práctica y responde a las necesidades emocionales de la persona sin invadir su privacidad, para ello es fundamental tener una escucha empática.

Sus objetivos son:

- determinar qué necesita la víctima y qué le preocupa;
- escuchar y validar sus preocupaciones y sus experiencias;
- ayudarla a sentirse conectada con los demás, tranquila y con esperanzas;
- empoderarla para que sienta que puede ayudarse a sí misma y que puede pedir ayuda;
- explorar las opciones que tiene;
- respetar sus deseos;
- ayudarla a encontrar respaldo social, físico y emocional;

El apoyo de primera línea es muchas veces el servicio más importante que puede brindarse. Aunque sea lo único que se pueda hacer, representará una ayuda enorme para la víctima y es posible que sea la única que ella necesite.

### 2) Contención y apoyo a las personas que ejercen violencia

El apoyo de primera línea es el que se brinda por parte de los referentes en VBG, desde el momento que toman contacto con la situación.

Sus objetivos son escuchar y brindar orientación a los servicios específicos que trabajen con personas que ejercen violencia.

Al momento de establecer la primer escucha es importante:

- Encontrar un lugar donde haya privacidad, donde no sea interrumpido y nadie pueda oír lo que se diga
- Escuchar sin interrumpir.
- No realizar preguntas que induzcan respuestas
- Garantizar que todo lo hablado en dicho espacio será confidencial y que usted no mencionara esa charla a nadie que no deba saberlo.

## Información

El objetivo es ofrecerles información y orientación sobre los servicios y el respaldo social que necesita, para ayudarlo a tomar sus propias decisiones.

Se le brindará información sobre:

- **Ciclo de la Violencia**

Es cíclica y de intensidad creciente, a medida que los eventos de violencia se suceden el ciclo tiende a acortarse y los momentos en los que no existen situaciones de violencia son casi inexistentes.

De manera esquemática podemos identificar los siguientes momentos





#### ▪ Los pasos a seguir

Tanto a aquellas personas que sufren violencia basada en género como a los que la ejercen se les brindará la orientación adecuada y la derivación a las entidades competentes en la temática. Esta información se proveerá de manera clara y precisa, aportando los datos del lugar y vías de comunicación para agendarse. Entidades de apoyo para situaciones de Violencia

#### ▪ Sobre el apoyo que brinda el Centro Ceibal

Centro Ceibal dispone de mecanismos para proveer la disponibilidad horaria, la flexibilidad en el horario de trabajo, y días libres necesarios a las personas afectadas de Violencia Doméstica, a efectos de realizar las correspondientes acciones ante el Ministerio del Interior y el Poder Judicial, según lo establecido en la Ley 19580 art.40 *Medidas para asegurar la permanencia de las mujeres en el trabajo*:

“...Las mujeres víctimas de violencia basada en género tienen los siguientes derechos:

- A) A recibir el pago íntegro de su salario o jornal el tiempo que conlleve la asistencia a audiencias, pericias u otras diligencias o instancias administrativas o judiciales que se dispusieran en el marco de los procesos previstos en el Capítulo IV de esta ley.
- B) A licencia extraordinaria con goce de sueldo por el lapso de veinticuatro horas a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial, prorrogables por igual período para el caso en que se dispusieran medidas cautelares en sede judicial.
- C) A la flexibilización y cambio de su horario o lugar de trabajo, siempre que existiera la posibilidad y así lo solicitara.
- D) A que las medidas de protección que se adopten ante la situación de violencia basada en género no afecten su derecho al trabajo y carrera funcional o laboral.
- E) A que se dispongan medidas para que la violencia basada en género en el ámbito laboral no redunde negativamente en la carrera funcional y en el ejercicio del derecho al trabajo.
- F) A la estabilidad en su puesto de trabajo. Por un plazo de seis meses a partir de la imposición de medidas cautelares por hechos de violencia basada en género, las mujeres en favor de quienes se hubieran dispuesto no podrán ser despedidas. Si lo fueren, el empleador deberá abonarles un importe equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.”

Además, adicionales a los días establecidos en la ley 19580 y según convenio de salarios, se otorgará hasta 2 días hábiles de licencia especial con goce de sueldo a las víctimas de violencia doméstica, los que podrán otorgarse hasta 2 veces al año por la misma duración y no acumulables para años posteriores.

Para efectivizar estas medidas y mantener la confidencialidad, el referente presentará el caso ante la gerencia de Capital Humano para que desde dicha área se gestione con el jefe de la persona las medidas correspondientes (licencia, flexibilidad o cambio horario, etc.), sin que sea necesario presentarle directamente la situación a este.

#### Seguimiento y monitoreo de la situación

Es responsabilidad tanto del referente involucrado así como del referente de Capital Humano en el comité de prevención, realizar el seguimiento del estado del caso. Esto NO implica perseguir a la persona ni presionarla para que tome acciones, sino mostrar interés en su situación y poder guiarla y orientarla nuevamente en caso de ser necesario.

En el caso que se requieran días de licencia especial (ver punto 11.4) se realizará también el seguimiento solicitando los comprobantes correspondientes

## Principios y garantías

### Confidencialidad:

Es el principio orientado a proteger a la víctima, agresor o testigos de la situación de violencia basada en género. Implica que la información será accesible únicamente para las personas involucradas (referentes en VBG, referente designado de capital Humano en el comité de prevención).

Entre las medidas que se adoptan para el estricto cumplimiento de éste principio, se incluye la firma de un compromiso de confidencialidad respecto al trato de toda información relativa a las consultas y denuncias por parte de los referentes y personal de Capital Humano.

En los casos en que a criterio del referente sea necesario, este podrá compartir la información del caso con otros referentes, con el Comité de calidad con equidad de género o con Capital humano, siempre y cuando se mantenga el anonimato de las personas involucradas.

### Respeto y protección de las personas:

Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

### Registros de los casos de VBG

A los efectos de poder tomar acciones de acuerdo a la realidad de la institución, se mantendrán registros de los casos de violencia basada en género detectados dentro de Ceibal. La información proporcionada será utilizada con fines estadísticos y con el objetivo de diseñar las acciones y campañas de prevención a nivel de la empresa.

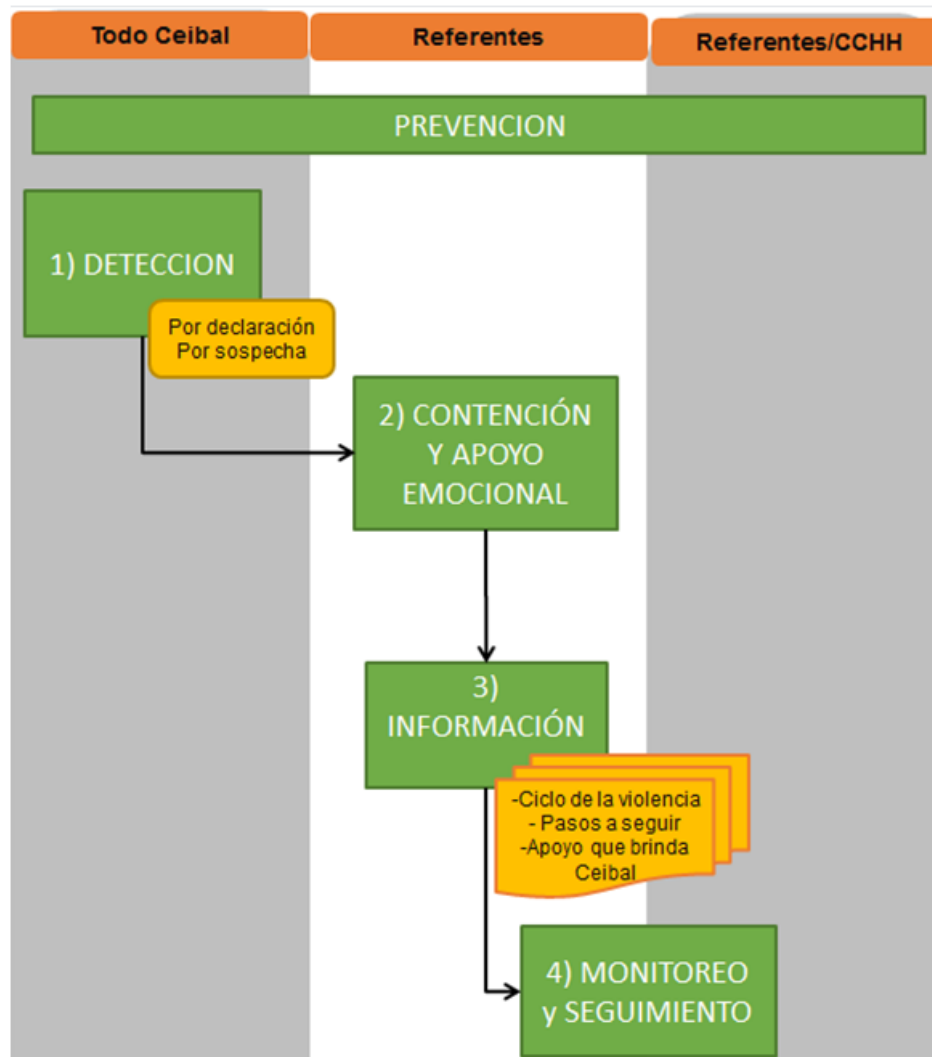
En estos se incluirá como mínimo fecha, clasificación del tipo de violencia, descripción del caso y lugar de derivación, referente actuante, gerencia a la cual pertenece la víctima o agresor y número de caso.

Para asegurar la confidencialidad de dicho proceso, en el registro no se incluirán los nombres ni ninguna identificación (excepto género) de las personas involucradas (excepto del referente). Esta información solamente será accesible para la/el referente designado de capital humano en el comité de prevención, gerencia de Capital Humano, y la Gerencia general. Otras personas podrán acceder a esta información únicamente con autorización de estas gerencias, previa justificación de la necesidad.

En paralelo y en un archivo independiente del anterior se llevará registro del número de caso y de las personas involucradas. Para asegurar la confidencialidad de todas las personas involucradas por igual, esta información estará accesible únicamente para las personas de Capital humano, sin gente a cargo, designadas a estos efectos. Otras personas podrán acceder a esta información únicamente con autorización de estas personas designadas, previa justificación de la necesidad.

## MAPA DE RUTA

Protocolo de actuación



1 Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas - 20 de diciembre de 1993. 2 Inmujeres – Dpto. de VBG. 2012 - -

Obtenido de «[https://wiki.ceibal.edu.uy/index.php?title=Protocolo\\_de\\_actuación\\_ante\\_situaciones\\_de\\_violencia\\_basada\\_en\\_género\\_y\\_Violencia\\_Doméstica\\_de\\_Centro\\_Ceibal&oldid=52213](https://wiki.ceibal.edu.uy/index.php?title=Protocolo_de_actuación_ante_situaciones_de_violencia_basada_en_género_y_Violencia_Doméstica_de_Centro_Ceibal&oldid=52213)»

Categoría: Procedimientos

- Esta página fue modificada por última vez el 29 may 2020 a las 12:01.