

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ORIENTACIÓN, DIFUSIÓN, CAPACITACIÓN Y ABORDAJE ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y/ O VIOLENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

INTRODUCCIÓN.

El presente protocolo tiene como objetivo primordial establecer pautas de actuación estandarizadas para el registro, procedimiento, intervención, asistencia, capacitación y seguimiento de casos, denuncias y consultas sobre hechos de violencia y discriminación por cuestiones de género u orientación sexual, etnia, nacionalidad, religión, discapacidad, razones políticas y/o sindicales, de edad o de cualquier otro tipo en el que se encuentre involucrada una persona trabajadora, sea en el ámbito laboral como por fuera de él, propiciando en todos los casos un ambiente de trabajo libre de discriminación y violencia.

Para ello se procura la creación de un espacio, en el ámbito de la Gerencia de Recursos humanos o dependencia similar, de seguimiento de los casos que se presenten por violencia en razones del género, y contra la violencia laboral siendo entre otras su función implementar acciones de difusión, capacitación, prevención e intervención, munido de herramientas y procedimientos para el asesoramiento, contención y acompañamiento de las mujeres y otras identidades de género, que se encuentren en situación de discriminación y/o violencia brindando atención psicológica, física y legal de cada persona trabajadora a fin de preservar la vida, los derechos y la integridad física de las personas involucradas.

Asimismo será el encargado de proteger y reconocer los derechos de las personas trabajadoras sobre las cuales se ejerce violencia laboral con perspectiva de género, procurando, en los organismos implicados, establecer un procedimiento de soporte y guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia, a fin de salvaguardar la igualdad de oportunidades en el mundo laboral, y tendiendo a alcanzar una mejora en la calidad de vida de las mujeres y otras identidades de género, que han pasado por situaciones de violencia tanto en el ámbito público como privado.

Por medio de este protocolo se propicia la protección de las personas pertenecientes a colectivos en situación de vulnerabilidad o sometidas a prácticas discriminatorias estructurales o socialmente naturalizadas conforme al marco normativo vigente. Se procura visibilizar la problemática socio-cultural de la violencia de género, con la finalidad de prevenir, combatir y erradicar las situaciones de violencia en todas sus formas, consagrándose de esta manera un **derecho fundamental para todas las trabajadoras.**

Que el derecho de igualdad ante la ley y el principio de no discriminación se encuentran previstos en la Constitución Nacional (artículos 16, 37 y 75 incisos 2, 19, 22 y 23) y en la Constitución de la Provincia de Buenos Aires (arts. 11 y 36) en diversos instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, entre los que se encuentran la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 2), la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (artículo 2), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 1, 13.5, 17.4 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículos 2 .1, 3, 20.2, 23.4, 24.1, 26), el Pacto Internacional

de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículos 2.2 y 3); la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (artículos 3.b, 4.1.b, 5, 6, 7 y 12); la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (artículos 2 inc. f y ss.) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (artículos 2 y ss.).

Que la CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, aprobada por Ley N° 24.632, dispone que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de los derechos humanos y de las libertades consagradas por los instrumentos internacionales e incorpora una serie de deberes de los Estados Partes entre los que se encuentran el de abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; el de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; y el de incluir en su legislación interna las normas que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso.

Asimismo, respecto de la discriminación padecida por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, bajo el marco de la Convención Interamericana de Derechos Humanos, aprobó la Resolución AG/Res. 2807 (XLIII-O/13) que promueve la adopción de políticas contra este tipo de discriminación, como así también todo acto de violencia y/o violaciones a los Derechos Humanos con base en esta distinción.

Que la Ley 14.407 que adhiere a la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en su artículo 7º, establece que los tres poderes del Estado adoptarán las medidas necesarias y ratificarán en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones, debiendo garantizar, entre otros preceptores rectores, la eliminación de la discriminación y las desiguales relaciones de poder sobre las mujeres; y la asistencia en forma integral y oportuna de las mujeres que padecen cualquier tipo de violencia. Asimismo la Ley N° 12.569 de Violencia Familiar de la Provincia de Buenos Aires y la Ley 12.764 que sanciona el acoso sexual cometido por el personal y/o funcionario de la Provincia resultan ser principios que informan el presente protocolo.

Que la Ley N° 26.618 y N° 26.743 reconoce que el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo y garantiza el derecho humano fundamental de toda persona al reconocimiento de su identidad de género, al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género y a ser tratada de acuerdo a ella, enmarcándose su respeto dentro del derecho al trato digno.

A su vez el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado en el año 2019, establece pautas para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; la Ley 13.168 y su modificatoria 14.040 de violencia laboral, Ley N° 14.893 Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia y su decreto reglamentario 121/2020; ley 15.134 y decreto 541/2020 que adhieren a la Ley N° 27.499 Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género

para todas las Personas que integran los Tres Poderes del Estado. Asimismo, el presente protocolo se ajusta a la Ley N° 10.430 Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública, en todo lo atinente al régimen disciplinario y proceso de sanciones administrativas y podrá ser parte constitutiva de todas las convenciones colectivas de trabajo que en el marco de futuras negociaciones colectivas provinciales puedan obtenerse en los diferentes organismos de actuación, salvo que específicamente contradiga alguna cláusula.

En todos estos Instrumentos, se reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que son una amenaza para la igualdad de oportunidades.

En tal sentido, la violencia, el acoso y la discriminación implican prácticas que atentan contra la dignidad humana y provocan efectos perjudiciales sobre la integridad física y psíquica; así como también al atacar la confianza, la autoestima y el rendimiento laboral de las personas, haciendo peligrar la fuente de trabajo, configura una violación a los Derechos Humanos y a la Legislación Nacional y Provincial.

Resulta imperiosa la necesidad de explicar las diferencias: a) Violencia Laboral: La persona afectada informa que se encuentra en una situación de violencia laboral (discriminación, acoso psicológico o sexual) por parte de alguien perteneciente a la organización. Al desarrollarse en el interior de la organización, se espera que exista un procedimiento claro y eficaz que permita poner fin a la situación de violencia y/o reducir los perjuicios posibles con perspectiva de género y garantía de derechos para las partes implicadas. b) Violencia Doméstica Externa: La mujer informa que se encuentra en una situación de violencia por parte de su pareja que es externa a la organización. Se requiere de orientación, acompañamiento, contención e información. Diseño de planes de seguridad para los casos que lo exijan. c) Violencia Doméstica Interna: La mujer informa que está en una situación de violencia por parte de su pareja que también forma parte de la organización. Se requiere orientación, acompañamiento, contención e información. Análisis de medidas a tomar en la organización con relación a la situación y en sintonía con las medidas judiciales en el caso de que existan.

ARTÍCULO 1°: OBJETO: El presente Protocolo tiene como objeto establecer pautas de actuación estandarizadas para el registro, procedimiento, intervención, asistencia y seguimiento de casos, denuncias y consultas sobre hechos de violencia y discriminación por cuestiones de género u orientación sexual, etnia, nacionalidad, religión, discapacidad, razones políticas y/o sindicales, razones de edad o de cualquier otro tipo en el que se encuentre involucrado personal de la administración pública sea en el ámbito laboral como por fuera de él, propiciando en todos los casos un ambiente de trabajo libre de discriminación y violencias.

ARTÍCULO 2°: SUJETOS. ÁMBITO DE APLICACIÓN. DEFINICIONES: el procedimiento establecido en el presente protocolo será de aplicación a todas las personas, con independencia de su tipo de contratación, que presten servicios en Agencia de Recaudación, Ministerio de Hacienda y Finanzas, Instituto de Loterías y Casinos de la Provincia de Buenos Aires, con carácter permanente y/o transitorio, pasantías, contratos y cualquier otra

modalidad de contratación, inclusive a trabajadores que se encuentren desvinculados por cualquier causa, voluntarios, personas postulantes, tanto entre personal de igual jerarquía como por los de mayor rango respecto de los de menor jerarquía y viceversa y sin tener en cuenta la antigüedad tanto en el ámbito público como privado.

Resulta necesario definir los siguientes conceptos:

Violencia en ámbito laboral: Cualquier tipo de conducta que implique agresión física sexual, acoso u hostigamiento psicológico, maltrato modal o verbal, alterno o continuo, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o una trabajadora buscando su desestabilización, aislamiento, la destrucción de su reputación el deterioro de su autoestima y disminución de su capacidad laboral. Puede provenir de dirección horizontal, cuando se da entre compañeros/as de trabajo, o vertical cuando se da entre personas de diferentes jerarquías siendo que quien la ejerce posee algún grado de poder sobre la situación laboral de quien la padece.

El ámbito laboral comprende:

- A. los espacios físicos, dependencias de trabajo, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: 1) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; 2) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; 3) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; 4) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; 5) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y 6) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- B. los espacios virtuales organizados a partir de la modalidad de trabajo a distancia o de propuestas de capacitación y/o formación (comunicaciones vía Zoom o aplicaciones similares, intercambios por mails o chat, plataformas virtuales, etc.).

Violencia ámbito personal. Cualquier acción o conducta, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico y tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la persona denunciante o tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona.

Discriminación. Cualquier acción o conducta de exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de un derecho, a los fines del presente, por su orientación sexual o identidad de género.

Denuncia. Acción y efecto de dar a conocer una situación de violencia o discriminación ante el Órgano, para su registro, intervención, canalización y posterior seguimiento.

Denuncia ante otros organismos. Acto por el que una persona se presenta en el Ministerio Público Fiscal en la Provincia de Buenos Aires. Ante los Tribunales de Familia de la Provincia de Buenos Aires. Ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), la Oficina de Violencia Doméstica (OVD), el Ministerio Público CABA o en sede policial según jurisdicción provincial y/o nacional.

Consulta a fines orientativos. Solicitud de asesoramiento ante alguna situación de discriminación y/o violencia con

perspectiva de género en el ámbito laboral y/o personal.

ARTÍCULO 3°: SITUACIONES de VIOLENCIA: el protocolo rige para la **situaciones de violencia y/o discriminación basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, y abarca las situaciones de violencia laboral.** En el primero de los casos es aquella que se da ante una situación de desigualdad de poder, y que tenga por objeto o resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las trabajadoras, afectando su vida, libertad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal, y menoscabo de su dignidad. Estas situaciones pueden darse, a través de cualquier acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como privado, vulneren los derechos de las trabajadoras.

Pueden dirigirse contra una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual, generando un ámbito de intimidación, humillación u hostilidad.

En materia de violencia laboral contra las mujeres es importante señalar que, si bien la violencia laboral afecta a trabajadores y trabajadoras, en el caso de las mujeres implica una doble subordinación (de género y laboral).

Por otra parte, la expresión «**violencia y acoso**» en el mundo del trabajo designa 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.

ARTÍCULO 4°: Tipos de violencia:

A).-**VIOLENCIA SEXUAL:** Abuso sexual simple, abuso sexual calificado, abuso sexual con acceso carnal (según lo establece el Código Penal de la Nación Argentina), acoso sexual, entendiéndose como tal todo comentario o conducta con connotación sexual, ya sea que se manifieste una vez o de manera repetida, que tengan por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

B).-**VIOLENCIA FÍSICA:** La que se emplea contra el cuerpo de la persona produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

C).-**VIOLENCIA PSICOLÓGICA:** La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonor, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

D).- **VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL:** La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la persona, a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos

económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo, por razones de embarazo, edad, hijos/hijas.

E).-**VIOLENCIA SIMBÓLICA:** La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación en razón de la identidad, género u orientación sexual.

F).-**HECHOS CON CONNOTACIÓN SEXUAL:** Toda conducta acción o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subalterne o estereotipo a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.

G).-**VIOLENCIA POLÍTICA:** aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres y varones tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos en representación de las y los trabajadores.

ARTÍCULO 5: OBJETIVOS:

- 1) Propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razones de género promoviendo condiciones de igualdad y equidad, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado.
- 2) Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar y/o consultar su situación.
- 3) Garantizar el derecho a la privacidad e intimidad de la persona afectada, como asimismo de los datos recibidos e incorporados en el Registro Único de Casos de Violencia de Género de la Provincia de Buenos Aires (RUC) y/o en cualquier institución a crearse, como el Observatorio de Violencia Laboral (OVL) en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- 4) Asegurar el asesoramiento y acompañamiento a las personas afectadas que presten servicios en el organismo.
- 5) Promover acciones destinadas a la sensibilización, prevención, difusión y capacitación de los funcionarios, personal de la repartición y de los equipos de acompañamiento interdisciplinarios intervinientes.
- 6) Propiciar todas las condiciones necesarias para la solicitud y otorgamiento de la Licencia para las Mujeres Víctimas de Violencia, en el supuesto que las trabajadoras las requieran, derecho laboral fundamental consagrado por la Ley 14.893 y su decreto reglamentario.
- 7) Promover la creación de un equipo interdisciplinario, que deberá adoptar todas las medidas tendientes a la prevención, protección y erradicación de la violencia en todas sus formas en el ámbito laboral con participación de trabajadores y sus representantes.
- 8) Realizar seguimientos cualitativos y cuantitativos de la problemática, para adoptar futuras medidas de prevención y perfeccionamiento de las existentes.
- 9) Formar un equipo de trabajo interdisciplinario integrado por personal especializado en las temáticas de género, legal, social, económico, psicológico y de salud.

10) Reconocer la libertad de asociación de los trabajadores, promoviendo la participación de los trabajadores y sus representantes, y salvaguardar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

ARTÍCULO 6: PRINCIPIOS BÁSICOS RECTORES: el procedimiento que establece este protocolo se regirá bajo los siguientes principios:

- **RESPECTO, PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD:** quien efectúe una consulta y/o denuncia, deberá ser tratada con el debido respeto en virtud de las circunstancias, debiendo ser oída por personal especializado en la temática de violencia de género, preservando su dignidad e integridad, y sin intromisiones en los aspectos privados que resulten irrelevantes para el caso. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como la confidencialidad de todos los datos y sobretodo de los que expresamente manifieste querer mantener en reserva. La confidencialidad debe ser garantizada por parte del personal interviniente, implicando no compartir dicha información con personas cercanas o colegas que no tienen relación con el equipo de atención, el mismo cuidado se debe prestar respecto del archivo de la información recolectada, la cual deberá ser adecuadamente custodiada y comunicada, observándose el estricto respeto por la dignidad humana. Para todo esto será imprescindible contar con los recursos económicos necesarios.

- **CONSENTIMIENTO INFORMADO:** el consentimiento informado es un principio fundamental en los procesos de atención de las personas afectadas, siendo un deber ético y legal de parte del personal profesional interviniente. Consiste en informar de manera clara y precisa el objetivo de la intervención, el uso de la información recolectada, los procedimientos disponibles para abordar la problemática, como también los beneficios y consecuencias de la aplicación del presente protocolo.

- **NO REVICTIMIZACIÓN:** se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también de la exposición pública de la persona denunciada y/o datos que permitan identificarla. Los profesionales intervinientes deberán minimizar cualquier tipo de daño que pueda ocasionar el presente procedimiento, no sólo en el ámbito del organismo que lo lleve adelante, sino también en el ámbito laboral en que la afectada desarrolle su actividad, evitando el menoscabo de la dignidad humana, y la desigualdad laboral que pueda ocasionar la situación de violencia.

Para evitar la revictimización se requiere un compromiso institucional, consistente en la inversión en capacitación del personal, formación de los profesionales especializados que integran el órgano de aplicación, espacios físicos adecuados, seguros y libres de violencia, como asimismo contar con los recursos económicos necesarios para llevar adelante estos propósitos.

- **ABORDAJE INTEGRAL E INTERDISCIPLINARIO:** La intervención en las situaciones consultadas y/o denunciadas será realizada desde la perspectiva interdisciplinaria, debido a que las situaciones de discriminación y de violencia requieren un abordaje integral para lograr una respuesta eficaz.

El personal interviniente debe tener formación y experiencia en el abordaje de las situaciones de violencia, y en perspectiva de género, deberán poseer conocimiento del marco legal vigente, teórico y comunicacional sobre la materia, y estrategias a abordar ante las situaciones de violencia y/o discriminación.

- **GRATUIDAD:** la persona que así lo requiera será acompañada y asesorada integralmente de forma

gratuita, brindándole contención durante todo el procedimiento.

- **CELERIDAD:** los procedimientos administrativos deberán ser realizados respetando las garantías debidas, profesionalidad, diligencia, eliminando todo tipo de obstáculo administrativo que pudiera provocar demoras injustificadas, se procurará siempre la rapidez, transparencia y eficacia.
- **PREVENCIÓN:** Realizar campañas de sensibilización sobre la problemática de la discriminación y violencia ejercidas sobre la mujer y otras identidades de género, como asimismo las tendientes a empoderar a las mujeres que padecen violencia. Se realizarán campañas de educación y capacitación orientadas a informar, concientizar y prevenir la violencia de género en todas sus formas, y en todos los ámbitos donde desarrollan sus actividades laborales. Se brindarán capacitaciones permanentes a los funcionarios y empleados públicos con perspectiva de género. Será insoslayable que la comunicación institucional de los organismos integrantes del presente protocolo se realice con perspectiva de género. Las áreas encargadas deberán realizar una revisión y elaboración de la comunicación, tendiente a la eliminación del enfoque androcéntrico, modificación de los textos que se centren en los hombres, tanto directa como indirectamente, como en la eliminación del nombramiento de la mujer con cargas o denominaciones masculinizadas. Del mismo modo la comunicación iconográfica, deberá dejar de lado la representación de los hombres como únicos sujetos de acción, romper con los estereotipos de género, para lograr de esta manera atravesar la comunicación institucional con una perspectiva de género.

Se recomienda que las campañas de sensibilización y visibilización se realicen de manera periódica y continua, no dejándolas supeditadas solamente a la conmemoración de las fechas emblemáticas sobre la materia.

- **AUTONOMÍA DEL PROCEDIMIENTO:** la aplicación de este protocolo es autónoma e independiente de la existencia de otros procesos o procedimientos.
- **PROTECCIÓN A DENUNCIANTES/ CONSULTANTES Y/O TESTIGOS:** Ninguna persona trabajadora que haya sufrido situación de violencia y/o discriminación que haya denunciado, consultado o que haya comparecido como testigo, podrá sufrir perjuicio en las condiciones laborales en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado en represalia de su denuncia, y/o consulta o testimonio.

Se presume, salvo prueba en contrario o que medie consentimiento de la persona involucrada, que la alteración de las condiciones de empleo público que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la situación de violencia cuando se realice dentro de los seis (6) meses subsiguientes a su denuncia o participación.

ARTÍCULO 7: ÓRGANO COMPETENTE: Estará a cargo de un Equipo Interdisciplinario, creado en el ámbito de la Gerencia de Recursos Humanos u oficina con similar competencia, el cual será el encargado de la atención primaria. La Autoridad de Aplicación, deberá realizar un relevamiento dentro de sus respectivas reparticiones, de los/las profesionales de la abogacía, psicología, trabajo social, y toda otra profesión idónea para el abordaje de la problemática de la violencias con perspectiva de género, debiendo estar integrado asimismo por un/a representante designado/a por la máxima autoridad del organismo. El resultado del relevamiento será informado a la Dirección Provincial de Personal dependiente de la Subsecretaría de Empleo Público y Gestión de Bienes del Ministerio de

Jefatura de Gabinete de Ministros y al Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, a los fines de coordinar la selección, formación y capacitación y especialización del equipo. Se compondrá de (3) tres titulares y (3) tres suplentes. Asimismo, el equipo deberá tener (1) un representante titular y (1) suplente por cada agrupación sindical con representación paritaria que cumpla con la función de observar, garantizar y velar en el proceso de acompañamiento a la persona en situación de violencia, durante la totalidad del desarrollo del mismo, con debida intervención en cada uno de los Formularios del Anexo I que forma parte del presente, como así también prestar conformidad en la elección de las personas integrantes del Equipo interdisciplinario y controlar sus actuaciones en cada situación de violencia. Deberá comunicarse al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires las personas que integren el Equipo como representantes gremiales. Quienes integren el Equipo Interdisciplinario deberán haber recibido capacitación en temáticas de violencia con perspectiva de género.

ARTÍCULO 8: FACULTADES DEL ÓRGANO COMPETENTE.

1. Atender y seguir los casos de discriminación y/o violencia.
2. Derivar y sugerir medidas disciplinarias y de sanción a las áreas competentes, de corresponder frente a hechos de discriminación y/o violencia en el ámbito laboral.
3. Articular y coordinar las acciones para el cumplimiento del presente, con las distintas áreas involucradas a nivel nacional, provincial, y municipal, con los sindicatos y demás organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y demás identidades de género, a fin prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
4. Realizar el seguimiento de la implementación y cumplimiento del presente protocolo.
5. Promover acciones y campañas de formación y sensibilización en perspectiva de género.
6. Desarrollar estudios e investigaciones sobre la problemática.
7. Garantizar en los organismos intervinientes un ambiente libre de violencia y discriminación contra las personas trabajadoras.
8. Adoptar medidas de prevención, y estándares mínimos de detección precoz y abordaje ante las situaciones de violencia.
9. Generar un ambiente de contención, confianza y confidencialidad para las personas afectadas.
10. Poner a disposición de las personas trabajadoras afectadas el asesoramiento y asistencia requeridas, en forma gratuita y rápida.
11. Realizar estadísticas y análisis sistemáticos de la temática.
12. Crear un registro de situaciones de violencia laboral y violencia por razones de género.
13. Analizar y difundir periódicamente los estudios sobre la temática, cómo los datos estadísticos, a fin de monitorear y adecuar las políticas de los organismos.
14. Proveer de información sobre procedimientos (civiles, laborales, penales) y recursos legales, sociales y de salud. Conocer y articular con los recursos y dispositivos abocados a la atención de la problemática, en caso de que la interesada desee iniciar acciones por fuera de la organización según la jurisdicción en la que se encuentre.
15. En caso de judicializar un caso de violencia de género de ámbito privado, será el encargado de recepcionar

los oficios judiciales que impidan el ingreso a las Instituciones detalladas en el art. 2 de este Protocolo, del agresor y/o violento y/o discriminador y de acreditar su cumplimiento ante el órgano judicial.

16. Límites de la intervención: El Órgano no tiene competencia para asumir patrocinio o atención psicológica. Tampoco inicia actuaciones sumarias ni realiza investigaciones. Sus funciones se limitan a la recepción de los sujetos comprendidos en el art. 2 del presente que se encuentren en carácter de damnificado/a, para el registro, coordinación, articulación o derivación a las áreas con injerencia en la materia, según corresponda.

17. Podrá dictar normas aclaratorias, interpretativas y complementarias siempre que cuente con mayoría del Órgano a fin de reglamentar el presente protocolo.

I.- PAUTAS GENERALES DE ACTUACIÓN

ARTÍCULO 9: A) **RECEPCIÓN DE DENUNCIA Y/O CONSULTA. MEDIOS. ENTREVISTA PERSONAL:** El órgano competente recibirá a la persona de manera presencial en la sede central, los días hábiles en el horario que disponga el Órgano, asimismo podrá hacerlo vía correo electrónico a la dirección que se indique oportunamente o vía telefónica a los números que se indiquen y a los que oportunamente se establezcan por el Órgano. Todos los casos serán registrados en el "**Formulario de Registro de casos Violencia o Discriminación**" (**Formulario I**).

Se dejará registro de la denuncia y/o consulta que se realice ante el órgano competente creado a tal efecto, con la intervención del personal profesional especializado en la temática de género. Se realizará en un marco de discreción, privacidad y confidencialidad, con el consentimiento informado de la trabajadora afectada.

B) **SOLICITUD DE MEDIDAS DE ASISTENCIA:** La persona que acude al órgano competente solicitando medidas de asistencia podrá ser: a) Aquella afectada directamente por situaciones de violencia o discriminación en los términos del art. 1 del presente. b) Cualquier persona integrante del Organismo testigo de una situación de violencia y/o discriminación en los términos del art. 1 del presente. c) Las autoridades que hayan tomado conocimiento de situaciones de violencia o discriminación en los términos del art. 1.

Cuando las medidas sean solicitadas por las personas contempladas en los puntos a y b, el Órgano deberá propiciar una entrevista en el plazo de cinco (5) días hábiles con la persona en situación de violencia de género a fin de ponerla en conocimiento de los hechos y registrar la entrevista. A partir de que se toma conocimiento de los hechos por las vías indicadas anteriormente se abocará a realizar una entrevista presencial ante no menos de dos y no más de tres profesionales que integren el equipo interdisciplinario de la misma.

C) **REGISTRO** En todos los casos, la entrevista se efectuará siguiendo las pautas que se aprueban como Formulario II, si la persona en situación de violencia manifestara que no puede movilizarse, la entrevista se hará por teléfono, dejando constancia de ello en formulario como su consentimiento. Como así también se dejará registro de los hechos consultados, las recomendaciones, o sugerencias brindadas así como de las acciones que resulte conveniente implementar. Por su parte, llevará un registro diferenciado si hubiera sugerido acciones ante la oficina sumariante, de corresponder, siempre que las acciones se encuadren en el Régimen Disciplinario de la 10.430 y Decretos Reglamentarios. Se llevará un registro de las situaciones de violencia por razones de género en el ámbito laboral y privado, como así también de los casos de violencia laboral.

II.- PAUTAS DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL

ARTÍCULO 10: IDENTIFICACIÓN DE CASOS: Serán considerados casos de violencia en el ámbito laboral las acciones que se manifiestan como abuso, las acciones ejercidas sobre el/la trabajador/a en el ámbito laboral por parte del personal jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente al mismo de acuerdo a lo establecido en el artículo 1 y 2 del presente Protocolo. Cuando se reciba denuncia en alguno de estos sentidos se deberá proceder conforme las pautas establecidas en el presente apartado. **Ámbito Laboral:** Será entendida como violencia en ámbito laboral las acciones detalladas en el punto precedente que se desarrollen tanto en instalaciones de los organismos como en desplazamientos, capacitaciones, eventos, viajes, entre otros y sea ejercida por al menos, un integrante del Organismo.

- A) **INFORME:** Efectuada la entrevista, el Órgano realizará dentro de las 24 horas un informe circunstanciado que dé cuenta de los hechos. El mismo deberá incluir todo dato que permita contextualizar lo ocurrido, con al menos identificación de: Fecha de los hechos; Personas intervinientes, sea en calidad de autores o testigos presenciales; Detalle de las acciones que se denuncian; Vías de acción, es decir si la violencia fue ejercida de forma personal, virtual o mediante un tercero. Asimismo deberán incorporarse sugerencias relativas a las medidas inmediatas a implementar para reducir o eliminar la situación de discriminación o violencia denunciada.
- B) **Acciones de coordinación:** Las acciones que se detallan a continuación se llevarán a cabo según las características del caso que se trate.
- **Unidad organizativa con competencia disciplinaria interna:** Cuando la persona denunciante haya identificado a la persona agresora, el órgano remitirá el informe elaborado vía unidad organizativa con competencia disciplinaria para la intervención de su competencia. Dentro de las 72 hs. de recibido, el área competente deberá informar al órgano las acciones derivadas de la denuncia efectuada.
 - **Unidad organizativa con competencia en Recursos Humanos:** Se deberá remitir vía órgano competente las medidas de asistencia sugeridas para asistir a la persona damnificada por los hechos que se denuncian. Si solicita cambio de horario, área de trabajo o funciones, según la voluntad de la persona denunciante, se gestionará el pedido ante Recursos Humanos, donde se deberán arbitrar los medios para aplicar la/s licencia/s con goce de sueldo que corresponda hasta tanto se resuelva la situación denunciada, y medida/s a la mayor brevedad posible. Dentro de las 72 hs. de recibido, Recursos Humanos deberá informar al órgano las acciones derivadas de los hechos informados.
 - **Salud Ocupacional:** Se pondrá en conocimiento la posibilidad de contar con acciones terapéuticas. En caso de requerir algún tratamiento médico o psicológico, Salud Ocupacional del Organismo provisionará el tratamiento indicado.
 - **Denuncia ante otros organismos:** Cuando la persona damnificada manifieste su voluntad de efectuar

denuncia ante otros organismos desde el órgano se coordinarán las gestiones administrativas necesarias tendientes a facilitar la realización de la misma.

-Seguimiento de intervención: En todos los casos, las distintas áreas involucradas en la implementación del presente Protocolo deberán informar periódicamente ante el órgano y coordinar las acciones que desarrollen en cada caso y sus resultados dando comunicación al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Asimismo, deberán responder los requerimientos que el órgano efectúe en el marco de su competencia.

III.- PAUTAS DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIAS O DISCRIMINACIÓN POR CUESTIONES DE GÉNEROS U ORIENTACIÓN SEXUAL

ARTÍCULO 11: Una vez realizada la denuncia y/o consulta por la mujer y/o disidencia se realizará la entrevista y en la medida de lo posible serán coordinadas por una abogada, psicóloga o por un/a integrante del Órgano que sin perjuicio de su profesión tenga formación especializada en cuestiones de género. La entrevista se realizará en un ámbito que propicie el respeto a la intimidad y privacidad de la consultante y/o denunciante, tendiendo a una escucha activa y empática por parte de las profesionales intervinientes (es necesario una actitud receptiva, sin críticas ni prejuicios).

El equipo interviniente deberá brindar toda la información sobre los procedimientos administrativos, civiles, y penales con los que cuenta, como así también de los diferentes procedimientos de salud y psicológicos a los que puede acceder. Se deberá acompañar e instar a la víctima de violencia a promover las acciones legales que fueran necesarias fuera del organismo, brindando un acompañamiento y asistencia permanente. Asimismo, se le explicarán todos los alcances y límites de la intervención, procurando lograr el andamiaje que le permitan iniciar su proceso de empoderamiento.

La consulta y/o la denuncia se podrá realizar personalmente, vía telefónica o vía electrónica según lo indicado en el art. 9. En el caso que sea vía electrónica el equipo podrá evacuar la consulta por la misma vía, y en razón del mérito y gravedad de la situación proponer una entrevista personal, o por solicitud de la persona consultante. Debiendo establecer cada organismo los medios institucionales para que las personas puedan apersonarse hasta la sede del órgano de aplicación, teniendo en cuenta que los organismos tienen dependencias que funcionan en toda la provincia de Buenos Aires. Debiendo asegurar la gratuidad y asistencia sin que la trabajadora pierda el presentismo. Existen diferentes posibilidades de intervención en el caso de violencia y/o discriminación por razones de género u orientación sexual:

1. Que la consultante y/o denunciante trabaje en el organismo y su agresor sea externo al mismo; o
2. Que la consultante y/o denunciante y el agresor trabajen en el mismo organismo.

A) **EVALUACIÓN DEL RIESGO EN LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA:** deberán ser realizadas por el equipo interdisciplinario, en función del agresor y de la vulnerabilidad de la mujer y otras identidades de

género, en el marco de un contexto situacional específico.

Durante la entrevista se evaluará y valorará los riesgos en virtud de los hechos que tome conocimiento a partir del relato de la denunciante, que permita evaluar su situación particular, para definir las estrategias de intervención adecuada.

Indicadores de riesgo:

- Valoración del riesgo subjetivo de la denunciante, es decir, manifiesta sentirse en riesgo.
- Sistematización de la violencia, la producción de episodios violentos de manera sostenida en el tiempo.
- Intensidad de la violencia.
- Historicidad de la violencia: evolución de la violencia a lo largo del tiempo.
- Episodios de violencia física, psicológica, sexual, etc.
- Empleo de armas u otros elementos intimidantes.
- Antecedentes de violencia en la pareja (denuncias, medidas de protección otorgadas, etc.).
- Violencia ejercida contra los hijos o hijas de la denunciante (violencia vicaria).
- Amenazas de muerte o de suicidio.
- Existencia de abusos de sustancias por parte del agresor.
- Situaciones asociadas al cambio vital: noviazgo, embarazo, puerperio, separación, jubilación propia o de la pareja.
- Características del último episodio de violencia, para poder determinar en qué ciclo de la violencia se encuentra.

Indicadores de riesgo en la denunciante:

- Padecimiento mental, enfermedad física o discapacidad.
- Situación de vulnerabilidad en virtud de su historia personal.
- Grado de conciencia del riesgo o peligro.
- Nivel de autonomía.
- Recursos materiales de los que dispone.
- Si está embarazada.
- Si el agresor busca controlar las actividades cotidianas de la mujer (celos excesivos, seguimiento, acoso personal a través de mensajes o llamadas, etc.).
- Redes familiares y sociales de sostén con la que cuenta la denunciante.
- Hijas o hijos a cargo.
- Amenazas de muerte.
- Interrupción de la convivencia durante el último año.

Indicadores de riesgo del agresor:

- Consumo problemático de alcohol, psicofármacos, y sustancias.
- Características estructurales de la personalidad.
- Acceso a esferas de poder generadoras de impunidad.
- Tenencia o portación de armas.

- Antecedentes de transgresión de las normas.
- Estado de desempleo del agresor.
- Si el agresor pertenece a las fuerzas de seguridad.
- Sí ha lastimado o amenaza lastimar a hijas o hijos de la afectada u a otros familiares.

Abordaje con la persona denunciada: el equipo interdisciplinario deberá entrevistar a la persona o personas señaladas o denunciadas que sean agentes del organismo, con el objeto de posibilitar el trabajo de las acciones o conductas cuestionadas, promoviendo la concientización y exhortándolo a cesar en la comisión de las conductas atribuidas a fin de evitar la reiteración, se les podrá indicar la posibilidad de concurrir a centros terapéuticos, de acuerdo a la evaluación interdisciplinaria que se realice.

Evitar el contacto del agresor con la persona afectada, evitando la re victimización y estigmatización de la misma.

Asimismo, se le informará al denunciado todas las posibles consecuencias de su conducta, y en caso de no cesar en su comportamiento, las posibles medidas disciplinarias, penales y civiles, que le pueden caber.

B) ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN: el equipo interdisciplinario deberá realizar un análisis de la situación de violencia y/o discriminación denunciado, ponderando los indicadores de riesgo y estadio de violencia, para establecer las estrategias de intervención adecuadas a seguir. El análisis de la situación se hará por escrito y deberá registrarse en Formularios. Se deberá informar a la denunciante, el análisis de la situación, las estrategias propuestas, sus fundamentos, indicadores y nivel del riesgo, y las medidas tendientes a paliar y eliminar la situación de violencia y/o discriminación que la denunciante está padeciendo en el ámbito laboral, como la derivación a profesionales e instituciones especializadas en violencia doméstica

C) ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN:

- Tomar medidas de prevención, de contención y protección de la persona afectada, evitando en lo posible la modificación de su contexto de inserción laboral para preservar la igualdad laboral, que muchas veces se ve afectada por las situaciones de violencia.
- Cuando el denunciado desarrolla su actividad laboral en el mismo ámbito de trabajo que la persona afectada, se deberán tomar todas las medidas tendientes para proteger a la víctima, de forma tal que no se imposibilite u obstaculice el normal desarrollo de su actividad laboral diaria. En caso de que corresponda una reubicación o pase de oficina, el mismo deberá realizarse en un plazo razonable, siendo competencia de la Gerencia de Recursos Humanos.
- Articular con el equipo técnico de los jardines maternos de los organismos para garantizar la permanencia y acompañamiento de las hijas e hijos de la mujer víctima de violencia de género.
- Otorgar horarios flexibles y modalidades de trabajo remoto de acuerdo a la complejidad de las tareas desarrolladas por la trabajadora en situación de violencia, como medidas de protección.
- Restringir el acceso a los organismos y sus dependencias (una vez que se obtenga la orden de restricción) del agresor, con o sin medida de restricción otorgada por juez competente, desde el primer momento que se lleve a cabo este procedimiento. Deberá realizarse, a través de una comunicación fehaciente al personal de restricción de

mesa de entradas y de seguridad.

- Otorgar la licencia para mujeres víctimas de violencia, la que podrá ser solicitada por sí o por tercera persona, no pudiendo modificar tal licencia las condiciones laborales de la trabajadora, salvo en el caso que ella lo solicite y previo informe del equipo interdisciplinario, conforme lo establece la Ley N° 14.893 y su decreto reglamentario.

D) REGISTRO: Deberá registrar de forma sistemática las intervenciones del equipo interdisciplinario, donde se dejará constancia las situaciones de violencia y/o discriminación presentadas, los acuerdos establecidos, el seguimiento de los mismos, el otorgamiento de licencias por violencia contra la mujer, etc.

Se utilizará el registro para generar estadísticas tendientes a mejorar las intervenciones, medidas preventivas y campañas contra la violencia y/o discriminación.

ARTÍCULO 10: A fin de garantizar el debido proceso de los involucrados se podrá recurrir al Defensor del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires.

ARTÍCULO 11: DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO: se deberá difundir el presente protocolo en todos los organismos y dependencias intervinientes.

ANEXO I

FORMULARIO 1

FORMULARIO DE REGISTRO DE CASOS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN POR CUESTIONES DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL/EXTRA-LABORAL QUE INVOLUCREN PERSONAL DEL ORGANISMO

Fecha:

Hora:

N° Registro:

Interviene:

1. Información acerca de la/el denunciante (si es la misma persona en situación de violencia no completar)

Solicita reserva de Identidad: si - no

Apellido Nombre:

DNI:

Edad:

Teléfono:

E-mail:

Función/Cargo/dependencia:

Vínculo con la persona en situación de violencia:

2. Información acerca de la persona en situación de violencia

Solicita reserva de identidad: si-no

Denunciante: si - no

Apellido Nombre:

DNI:

Edad:

Teléfono:

E-mail:

Estado Civil:

Hijas/os:

Discapacidad física: SI-NO

Función/Cargo/dependencia:

Domicilio:

Lugar de trabajo:

3. Información acerca de la persona denunciada

Apellido:

Vínculo con la víctima:

Datos contacto/localización:

Antecedentes de denuncias: SI- NO

En caso afirmativo, ¿Cuáles?

Porta armas? SI - NO

Nombre Función/Cargo/dependencia:

4. Hechos

Contexto de ocurrencia

Cuándo ocurrieron los hechos?

Fecha:

Lugar de ocurrencia:

Oficina

Vía Pública

Otro

Domicilio:

Narración de los hechos —MINUTA-: (detallar los hechos y si existen otras personas que han sido agredidas)

Tipo de violencia (marcar con una x)

Física

Psicológica

Económica y/o Patrimonial

Sexual

Política

Simbólica

Ámbito (marcar con una x)

Laboral

Doméstico

Frecuencia

Primera vez

Una vez por semana

Una vez por mes

Otros

El Medio por el cual se cometió el hecho(marcar con una x)

Oral

Audiovisual

Electrónico

Escrito

Digital

5. Denuncia

¿Se denunciaron formalmente los hechos? SI — NO

Organismo donde se realizó la denuncia:

De no haberse cursado denuncia formal ¿quiere realizarse? SI—NO

Para facilitar la denuncia: (marcar con una x)

Lugar donde ocurrieron los hechos: CABA

PROVINCIA

Lugar donde trabaja la persona agredida: CABA

PROVINCIA

Domicilio de la persona agredida: CABA

PROVINCIA

6. Asistencia

Tiene abogada/o: SI-NO

Tiene asistencia psicológica: SI-NO

Solicita intervención de profesionales del Área Médica: SI-NO

Prepaga: si-no ¿Cuál? ¿Cuál?

Solicita traslado: SI-NO

En caso afirmativo, zona posible de traslado:

Solicita cambio de horario: SI — NO

Solicita licencia por VG: SI - NO

Comunicar a superior jerárquico del hecho:

Acreditación de la participación gremial:

Observaciones/Recomendaciones/Acciones

FORMULARIO II

PAUTAS GENERALES PARA REALIZACIÓN DE ENTREVISTAS

- a) Evitar que la persona espere mucho tiempo, de ser posible pautar un horario en el que pueda ser recibida sin demora.
- b) Efectuar la entrevista en un lugar adecuado y aislado, evitando interrupciones telefónicas o de personas.

- c) Propiciar un ambiente de contención y confianza.
- d) Evitar interrupciones en el relato, intervenir únicamente para encauzar la conversación cuando sea necesario.
- e) Mantener una actitud tranquila.
- f) Utilizar lenguaje claro, evitando tecnicismos y manteniendo el contacto visual durante toda la entrevista
- g) Resumir lo manifestado durante la entrevista a fin de demostrar comprensión de la situación.
- h) Evitar emitir juicios o brindar opiniones, así como imponer criterios y decisiones.
- i) Detallar las diferentes alternativas en relación a la situación planteada.
- j) Acompañar y contener en la toma de decisiones. Informar posibles derivaciones y coordinación con otras áreas solicitando consentimiento previo para abrir cualquier intervención.