

## PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD

### ARTÍCULO 1. OBJETO.

El presente protocolo tiene por objeto promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencias y discriminaciones por motivos de género, orientación sexual, identidad de género y/o su expresión (en adelante “violencia por motivos de género”) mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia y/o acoso laboral por violencia por motivos de género para el personal que se desempeña en el ámbito laboral de la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD (ANDIS). Se incluyen también aquellas personas que, al prestar servicios permanentes o temporales, convivan en el mismo espacio físico que el personal del organismo.

Asimismo, comprende la generación de espacios de orientación, medidas preventivas y acciones de concientización sobre la problemática abordada.

### ARTÍCULO 2. MARCO NORMATIVO.

El marco normativo por el que se rige el presente Protocolo es la Ley N° 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, reglamentada por el Decreto N°1.011/2010, la Ley N° 26.618 de Matrimonio Civil, la Ley N° 26.743 de Identidad de Género, Ley 23.592 de Actos Discriminatorios y la Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado, el Decreto 721/2020 de Cupo Laboral en el Sector Público Nacional de personas Travesti, Trans y Transgénero y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Argentino que protegen el derecho fundamental a la igualdad de trato y el derecho a no ser discriminadx y forman parte de nuestro bloque de constitucionalidad, entre ellos: Constitución Nacional (arts. 14 bis, 16, 33, art. 75 inc. 22), art. II de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, Preámbulo, art.2, art.7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 1 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), arts. 2, 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, arts. 2, 3, 22 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 1 y 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación racial, arts. 1, 11 y 13 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención de los derechos del Niño.

La Convención de Belém do Pará (art. 2) y los Convenios de la OIT, Convenio N° 111 OIT y Convenio N° 190 OIT.

### ARTÍCULO 3. PERSONAS ALCANZADAS.

El presente protocolo comprende al personal de la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD, con independencia de su situación de revista, cargo, función, modalidad contractual o antigüedad.

De igual modo, quedan comprendidas las situaciones que ocurran en ocasión de vínculos laborales, prestación de servicios a ciudadanas/os, y al ámbito privado de las personas vinculadas laboralmente a la AGENCIA. Será aplicado sin importar el lugar donde se cometa el acto de violencia de género.

#### ARTÍCULO 4. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA Y/O ACOSO POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

Se consideran actos o hechos de violencia y/o acoso por motivos de género en el ámbito laboral: toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, por cualquier medio, tanto en el ámbito público como en el privado –dentro de las relaciones laborales-, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así, la seguridad personal y/o carrera laboral de mujeres y personas lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersex y no binarias (LGBTINB+). Quedan incluidas, los tipos y modalidades de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 26.485 y con los alcances de la Ley N° 26.743.

#### ARTÍCULO 5. PRINCIPIOS RECTORES.

El abordaje ante situaciones de violencia por motivos de género en el marco del presente protocolo se regirá por los siguientes principios:

- a) Escucha activa y empática por parte de quien recibe las consultas, adoptando una actitud receptiva, sin críticas ni prejuicios, que favorezca la comunicación por parte de quien consulta, así como su participación en las decisiones para el diseño de una estrategia de intervención y acompañamiento.
- b) Confidencialidad y respeto. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia en sede administrativa, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá respetar la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.
- c) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permiten identificarla.
- d) Contención y orientación. La persona afectada será orientada de manera gratuita, en todo trámite posterior a la consulta, realización de la denuncia administrativa, así como respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia, de las acciones legales que tiene derecho a emprender y medidas preventivas que puede solicitar.

e) Acceso a la información. Las personas que efectúen una consulta o presenten una denuncia tienen derecho a recibir información acerca del estado de las actuaciones, de las medidas adoptadas y de la evolución del proceso.

f) Accesibilidad y diseño universal. Durante todas las etapas del procedimiento se aplicarán de manera estricta las reglas de accesibilidad y diseño universal a fin de garantizar que todas las personas con discapacidad afectadas puedan acceder a sus derechos en condiciones de igualdad con las demás. En situaciones particulares que así lo requieran, se realizarán los ajustes razonables correspondientes a fin de garantizar la no discriminación y la igualdad, teniendo en cuenta la dignidad, autonomía y elecciones de la persona.

g) Participación de la persona denunciante. Los procedimientos iniciados deben garantizar los derechos y garantías mínimos reconocidos en el artículo 16 de la Ley Nacional N° 26.485. La persona denunciante deberá ser escuchada personalmente por el/la instructor/a, siempre que así lo requiera, y su opinión deberá ser tenida en cuenta. Podrá solicitar medidas de protección en cualquier momento del procedimiento, ofrecer y controlar prueba, y recibir información sobre el estado del procedimiento.

#### ARTÍCULO 6. DE LAS ÁREAS COMPETENTES Y EL EQUIPO DE ORIENTACIÓN.

La DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS en coordinación con la UNIDAD DE POLÍTICAS DE GÉNERO, seleccionará y capacitará entre los/as/es agentes de esta AGENCIA NACIONAL, al Personal de Orientación, quienes constituirán un Equipo de Orientación con el objeto de brindar asesoramiento, atender las consultas y realizar derivaciones relativas a las situaciones abordadas por el presente protocolo.

El Equipo de Orientación establecerá su modo de funcionamiento interno y la cantidad de integrantes que lo conformarán en atención a los siguientes criterios:

- a. interdisciplinariedad, a fin de que pueda realizarse un abordaje integral brindando soporte legal, social y de salud;
- b. personas con y sin discapacidad;
- c. paridad de género;
- d. cupo trans, a fin de garantizar la presencia de al menos UNA (1) persona cuya identidad no sea cisgénero.

Quienes conformen este Equipo de Orientación, deberán regirse por los principios establecidos en el Artículo 5° del presente Protocolo.

En los casos en que la distribución geográfica u otros supuestos atendibles dificulten las entrevistas personales o cualquier otro trámite, deberán garantizarse a través de medios idóneos tecnológicos de comunicación todas las garantías y principios de los procesos de consultas o denuncias, respetando siempre las reglas de accesibilidad, diseño universal y ajustes razonables.

#### ARTÍCULO 7. RECEPCIÓN DE CONSULTAS- INSTANCIA DE ASESORAMIENTO Y PRIMERA ESCUCHA.

Instancia de consultas y orientación:

Será el Equipo de Orientación quien recibirá las consultas de aquellas personas que requieran asesoramiento u orientación como consecuencia de atravesar situaciones de violencia de género, de conformidad con los artículos 3 y 4 del presente protocolo. En ese marco, se deberá:

- a) Brindar asistencia de primera escucha, respetando y garantizando los principios rectores mencionados en el Artículo 5 del presente Protocolo.
- b) Analizar la consulta recibida y de acuerdo a la información brindada, realizar un informe, en el que se expongan los hechos más relevantes, la valoración de los derechos afectados, la asesoría brindada, y los mecanismos de protección pertinentes, emitirá recomendaciones, así como cualquier otra sugerencia que se considere adecuada.
- c) Elevar el informe a la máxima autoridad del organismo en el que reviste la persona en situación de violencia por motivos de género, siempre que así lo solicite o preste su conformidad para hacerlo, a fin de evaluar la posible tramitación de actuaciones administrativas y/o investigaciones sumariales que correspondieren.

La atención de estas consultas deberá ser siempre abordada por al menos DOS (2) integrantes del Equipo de Orientación, de distinta formación profesional. La persona consultante podrá solicitar ser atendida por un/a miembro de su mismo género.

#### ARTÍCULO 8. MEDIDAS PREVENTIVAS.

La persona denunciante, siempre que se invoque fundadamente la urgencia y verosimilitud de una situación de riesgo actual o inminente, podrá requerir al Equipo de Orientación que adopte las medidas previstas en los regímenes disciplinarios correspondientes, las contempladas en el artículo 26 de la Ley N° 26.485, en lo que sean aplicables, y cualquier otra que se considere pertinente. Su adopción no implica pronunciamiento sobre la veracidad de la denuncia ni la responsabilidad de la persona denunciada.

El Equipo de Orientación deberá informar dichas medidas preventivas a la DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, quien deberá actuar de forma ágil y expeditiva, a fin de dar respuesta a la solicitud cursada, teniendo en consideración los principios rectores de este Protocolo, debiendo arbitrar los medios necesarios a fin de que la persona requirente no vea afectada su carrera laboral con motivo de dicho pedido.

Cuando la persona requirente comparta lugar de trabajo con la persona denunciada, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre ésta última, salvo pedido expreso de la persona requirente.

#### ARTÍCULO 9. LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO.

Las situaciones de violencia laboral por motivos de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos antes mencionados se podrán acreditar mediante cualquiera de las siguientes maneras:

- Informe de intervención al que refiere el artículo 7 inc. b);
- Informe de servicios sociales;
- Informe de organismos especializados;
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la persona afectada;
- Denuncia ante sede judicial o policial.

La licencia podrá ser solicitada a través de cualquier medio, acompañando alguna de las formas establecidas para acreditar la situación de violencia dispuesta en el punto anterior, debiendo preservar el derecho a la intimidad de la persona.

Al solicitarse la licencia, se dispondrá medidas y acciones para el acompañamiento de la situación a través del Equipo de Orientación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 6°.

A todo efecto, y a los fines de la solicitud de la presente licencia se considerará que el informe de intervención al que refiere el artículo 7 inc. b) es documentación suficiente para acreditar la existencia de violencia por motivos de género.

#### ARTÍCULO 10. AUSENCIAS O INCUMPLIMIENTO HORARIO. REORDENAMIENTO DEL TIEMPO DE TRABAJO. POSIBILIDADES.

Podrán establecerse mecanismos de justificación de ausencias o incumplimiento horario en el lugar de trabajo cuando las mismas sean motivadas por la situación de violencia y/o acoso laboral por motivos de género.

Lo mencionado en el párrafo precedente se implementará en el marco de los regímenes de Licencias, Justificaciones y Franquicias vigentes como consecuencia de un trabajo coordinado entre la DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS y la prevista en el artículo 6° del presente protocolo.

#### ARTÍCULO 11 . PROCEDIMIENTO RESTAURATIVO

Se establece la posibilidad de aplicar un procedimiento restaurativo a cargo del Equipo de Orientación, en el único supuesto de que la persona denunciante así lo elija y no se verifique un desequilibrio de poder en las negociaciones.

Si las partes llegan a un acuerdo, se firmará un acta escrita en la que conste el arreglo alcanzado, los compromisos asumidos y el plazo en el que se deberá dar cumplimiento.

La participación en el proceso restaurativo y el acuerdo firmado no importan reconocimiento de los hechos. El trámite no podrá exceder los cuatro (4) meses, prorrogables por otros dos (2) meses más.

Una vez firmado el acuerdo entre las partes, deberá controlarse el cumplimiento del acuerdo arribado en el procedimiento restaurativo.

En caso de que se comunicaran incumplimientos al acuerdo arribado en el procedimiento restaurativo que no configuren nuevos actos de violencia de género, el Equipo de Orientación, previo informe fundado, podrá derivar el caso para que se evalúe la procedencia del procedimiento disciplinario. En caso de que se comunicara la ocurrencia de nuevos actos discriminatorios por parte de la misma persona o represalias por la presentación de la denuncia, se dará inicio al trámite previsto en este Protocolo, siempre que se den las condiciones para ello.

## ARTÍCULO 12. INSTANCIA DE DENUNCIAS ADMINISTRATIVAS.

De las denuncias:

Las situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito laboral podrán ser denunciadas ante la CIOT o ante la Delegación Jurisdiccional, procediendo conforme lo establece el Artículo 126 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por Decreto N° 214/06, su reglamento de funcionamiento y el circuito de recepción de denuncias.

En todos los procesos administrativos debe garantizarse la confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y reserva de las actuaciones e impulsar su tratamiento y resolución por la máxima autoridad del organismo.

En caso que la persona denunciante haya solicitado orientación en forma previa, la denuncia será elevada junto con el informe mencionado en el Artículo 7, b), elaborado por el equipo de orientación.

## ARTÍCULO 13: APLICACIÓN DE SANCIONES.

Todo hecho de violencia y acoso por motivos de género en el mundo del trabajo implica una violación a la normativa descripta en el Artículo 2 del presente Protocolo, que dará lugar a su investigación y sanción en caso de corresponder. En función del resultado de la investigación realizada en consecuencia, la máxima autoridad debe garantizar la aplicación de medidas disciplinarias proporcionales a la falta cometida.

## ARTÍCULO 14: PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS.

La máxima autoridad del organismo, velará por que los y las superiores de la persona denunciante, no dispongan medidas que puedan perjudicar de cualquier modo a aquella.

Cualquier medida o conducta que la perjudique en razón de haber hecho la denuncia se considerará un hecho de violencia por motivos de género en el mundo del trabajo, de acuerdo a la normativa descripta en el Artículo 2 del presente Protocolo.

## DE LA PREVENCIÓN

## ARTÍCULO 15. ACCIONES DE PREVENCIÓN. DIFUSIÓN.

La UNIDAD DE POLÍTICAS DE GÉNERO en coordinación con la DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, tendrá a su cargo la realización de acciones de prevención, la que deberá:

- a) Impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de la violencia por motivos de género, como así también la difusión del presente protocolo.
- b) Promover acciones de concientización mediante la difusión adecuada para garantizar respeto, igualdad, equidad, no discriminación e inclusión con integración en el trato entre los y las trabajadoras en el ámbito de la AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD.
- c) Generar acciones de información periódicas y continuas sobre la problemática referida a la violencia por motivos de género, mediante la utilización de carteleras, boletines electrónicos, intranet, y todo otro medio o instrumento idóneo a los fines de que se trata.
- d) Desarrollar actividades de capacitación y actualización periódicamente sobre los contenidos de este protocolo.
- e) Elaborar un registro de las consultas recibidas y semestralmente se realizará un informe de carácter estadístico.

Asimismo, podrá solicitar colaboración de las Entidades Gremiales, la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato, Expertos/as en la temática, entre otros.

#### ARTÍCULO 16. MODIFICACIONES.

En caso de surgir la necesidad de efectuar modificaciones respecto del presente protocolo, las mismas deben ser expuestas en la UNIDAD DE GÉNERO y la DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS de esta AGENCIA NACIONAL DE DISCAPACIDAD y la revisión del mismo, no deberá exceder los DOS (2) años.







República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:**

**Referencia:** Protocolo ANDIS VBG

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 8 pagina/s.