

PROTOCOLO MARCO PARA EL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL

ARTÍCULO 1. OBJETO.

El presente protocolo tiene por objeto promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencias y discriminaciones por motivos de género, mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia y acoso laboral por motivos de género para el personal que se desempeña en el ámbito del Sector Público Nacional, propiciando la tramitación de actuaciones administrativas en los casos que correspondiere.

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° 26.743 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 Transgenero 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 Belén do Pará (art. 2) y los Convenios de la OIT, Convenio N° 111 OIT y Convenio N° 190 OIT.

ARTÍCULO 3. PERSONAS ALCANZADAS.

Este Protocolo regirá para todas las personas que están vinculadas laboralmente al Sector Público Nacional, con independencia de su situación de revista, cargo, función, modalidad de contratación o antigüedad.

La aplicación del presente Protocolo deberá adaptarse conforme las normas de negociación colectiva y los convenios de trabajo vigentes, según el tipo de entidad de que se trate.

Asimismo, las personas que están vinculadas laboralmente al Sector Público Nacional y que se encuentren atravesando una situación de violencia por motivos de género por fuera del ámbito laboral, contarán con el acompañamiento del organismo en el que trabajen.

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

Se consideran hechos de violencia y 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 LGTBI+. 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 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.

ARTÍCULO 6. DE LAS ÁREAS COMPETENTES.

Se deberá disponer de un equipo de orientación, un área de género y/o un área con competencia en la materia, con el objeto de brindar asesoramiento, atender las consultas y realizar derivaciones relativas a las situaciones abordadas por el presente protocolo.

Quienes cumplan ese rol deberán regirse por los principios establecidos en el Artículo 5° del presente Protocolo.

El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad capacitará a los equipos de orientación, estableciendo lineamientos generales en materia de asistencia a personas en situación de violencia por motivos de género y, ofreciendo herramientas y materiales de formación para los equipos.

Todos/as los/as trabajadores/as del Sector Público Nacional deberán ser debidamente informados de la existencia y forma de contacto de los equipos de orientación en

funcionamiento en el organismo donde se desempeñe laboralmente, y de los procedimientos y canales habilitados para entrar en contacto con los mismos.

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

- Instancia de consultas y orientación.

Los equipos mencionados en el art. 6 recibirán 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, así como cualquier otra sugerencia que se considere adecuada.

c) El informe será elevado 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.

d) Se llevará un registro de las consultas recibidas y semestralmente se elaborará un informe de carácter estadístico.

ARTÍCULO 8. INSTANCIA DE DENUNCIAS ADMINISTRATIVAS.

A los fines de la recepción y posterior tramitación de la denuncia sobre situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito laboral, se seguirán los mecanismos establecidos en cada entidad, jurisdicción u organismo.

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 autoridad administrativa competente. Asimismo, regirá el principio de amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia, conforme lo establece la Ley 26.485.

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, A), elaborado por el equipo que realiza asesoramiento y primera escucha.

ARTICULO 9: ACCIONES DE PREVENCION. DIFUSION.

Cada organismo establecerá el área competente para la realización de acciones de prevención, la que deberá:

- a) Impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de la violencia 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 entidad, jurisdicción u organismo.
- c) Generar acciones de información periódicas y continuas sobre la problemática referida a la violencia de género, mediante la utilización de carteleros, 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, especialmente dirigidos a las áreas que realicen la tarea de orientación y asesoramiento, así como quienes realicen la tarea de toma de denuncia e investigación de las conductas alcanzadas por este protocolo.

El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad asistirá a los organismos del Sector Público Nacional para la elaboración de materiales comunes de difusión y herramientas de capacitación y prevención de la violencia por motivos de género.

ARTÍCULO 10: MEDIDAS PREVENTIVAS.

La persona en situación de violencia por motivos de género que realice consulta y/o denuncia, podrá solicitar la modificación del lugar y/u horario de prestación de servicio, a fin de resguardar su integridad física y/o psicológica y/o la de su círculo de confianza. El área de Recursos Humanos del organismo correspondiente 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 11: APLICACIÓN DE SANCIONES.

Todo hecho de violencia y acoso por motivos de género en el mundo del trabajo implica una violación a la normativa descrita 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 12: PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS.

La máxima autoridad de cada 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 descrita en el Artículo 2 del presente Protocolo.

ARTÍCULO 13. LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO.

Se recomienda a todos los organismos del Sector Público Nacional, que aún no tengan prevista normativa que reconozca la licencia por violencia de género, su rápida adopción.

Para ello se proponen las siguientes premisas:

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. A);
- 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 el organismo empleador preservar el derecho a la intimidad de la persona.

Al solicitarse la licencia, la autoridad administrativa del lugar en el que preste servicios la persona dispondrá medidas y acciones para el acompañamiento de la situación a través del área competente de cada organismo, 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. A) es documentación suficiente para acreditar la existencia de violencia por motivos de género.

ARTICULO 14. 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 en la entidad, jurisdicción u organismo que

se trate y como consecuencia de un trabajo coordinado entre las áreas competentes en materia de recursos humanos y las previstas en el artículo 6° del presente protocolo.

ARTÍCULO 15. ADHESIONES. MODIFICACIONES.

Todas aquellas adhesiones y modificaciones concertadas en orden a lo dispuesto en el Artículo 3° del presente Protocolo, deberán ser informadas al Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad, como, asimismo, a la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros.



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 Marco SPN

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