República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2019 - Año de la Exportación

Resolución

Número: RESOL-2019-170-APN-SECEP#JGM

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Lunes 10 de Junio de 2019

Referencia: EX-2019-53254306-APN-DNRLYAN#JGM. Protocolo de Prevención en Violencia de Género APN.

VISTO: el Expediente EX-2019-53254306-APN-DNRLYAN#JGM, la Ley de Ministerios N° 22.520 (texto ordenado por el Decreto N° 438 de fecha 12 de marzo de 1992), y sus modificatorias, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214 de fecha 27 de febrero de 2006, los Decretos Nros. 801 de fecha 5 de septiembre de 2018, 802 de fecha 5 de septiembre de 2018, 958 de fecha 25 de octubre de 2018, la RESOL-2019-24-APN-SECEP#JGM de la SECRETARIA DE EMPLEO PUBLICO de la SECRETARÍA DE GOBIERNO DE MODERNIZACIÓN de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS del 16 de enero de 2019, y

CONSIDERANDO:
Que la Ley de Ministerios N° 22.520 (texto ordenado por el Decreto N° 438 del 12 de marzo de 1992), y sus modificatorias, establece las competencias correspondientes a los señores Ministros Secretarios que tendrán a su cargo el despacho de los negocios de la Nación.

Que por el Decreto N° 801 de fecha 5 de septiembre de 2018 se sustituyeron, entre otros, el artículo 8° de la Ley de Ministerios N° 22.520 (texto ordenado por Decreto N° 438/92) y sus modificatorias, el que dispone que “Cada Ministerio podrá proponer al PODER EJECUTIVO NACIONAL la creación de las Secretarías de Gobierno, Secretarías o Subsecretarías que estime necesario de conformidad con las exigencias de sus respectivas áreas de competencia. Las funciones de dichas Secretarías de Gobierno, Secretarías o Subsecretarías serán determinadas por decreto”.

Que mediante el Decreto N° 802 de fecha 5 de septiembre de 2018 se crearon diversos cargos de Secretario de Gobierno, entre ellos el de SECRETARIO DE GOBIERNO DE MODERNIZACIÓN de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS.

Que, entre los objetivos asignados al SECRETARIO DE GOBIERNO DE MODERNIZACIÓN de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, de acuerdo a la Planilla Anexa al artículo 8° del citado Decreto N° 802/18, se encuentra el de “Intervenir como Órgano Rector en materia de Empleo en el Sector Público y como Autoridad de Aplicación, control e interpretación de dicho régimen.”

Que el Decreto N° 958 de fecha 25 de octubre de 2018 prevé entre los objetivos de la SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO de la citada SECRETARÍA DE GOBIERNO DE MODERNIZACIÓN de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS entender en la sistematización y operación de los procesos de administración de los recursos humanos: liquidaciones de salarios, justificación de inasistencias,

otorgamiento y convalidación de licencias y protección de la salud.

Que por Acta Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional de fecha 16 de noviembre de 2018 homologada por el Decreto N° 1086 de fecha 29 de noviembre de 2018 se incorporó al citado Convenio Colectivo de Trabajo General homologado por el Decreto N° 214 de fecha 27 de febrero de 2006 y sus complementarios el artículo 147 bis estableciendo que "*La licencia laboral por violencia de género será otorgada con goce íntegro de haberes y por un plazo de hasta QUINCE (15) días corridos por año. Dicha licencia podrá prorrogarse por igual período por única vez, cuando se acredite la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento. Para el otorgamiento de la licencia el agente deberá presentar constancia de la denuncia policial o judicial debiendo el organismo empleador preservar el derecho a la intimidad de la víctima. Cuando el agente lo requiera, podrá modificarse el lugar y/o horario de prestación de servicio, y, en caso de compartir lugar de trabajo con el victimario/a, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre este último. El uso de la licencia por violencia de género no afectará la remuneración que corresponda abonar al agente, ni eliminará ni compensará aquellas otras licencias a las que el mismo tengo derecho a usufructuar según la legislación vigente. Con el objetivo de brindar acompañamiento a quien sufra violencia intrafamiliar y/o doméstica, el Estado Empleador y las Entidades Sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, elaborarán a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT Central) un Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género. Dicha Comisión, a su vez, podrá requerir información con fines estadísticos a las Áreas encargadas de receptar las solicitudes de licencia por violencia de género de cada jurisdicción comprendida en el ámbito de aplicación del presente Convenio, respetando éstas últimas el derecho a la intimidad de los agentes denunciantes. La presente licencia alcanzará a todo el personal en relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo General*."

Que el citado artículo 147 bis del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06 y sus complementarios establece que el Estado Empleador y las Entidades Sindicales signatarias de dicho Convenio General, a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT Central), deben elaborar un Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género.

Que en cumplimiento de lo previsto por el artículo 147 bis del citado Convenio Colectivo General homologado por el Decreto N° 214/06 la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT Central) mediante el Acta N° 148 del 18 de diciembre de 2018 elevó una propuesta consensuada de "Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género."

Que por conducto de la RESOL-2019-24-APN-SECEP#JGM de la SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO de la SECRETARÍA DE GOBIERNO DE MODERNIZACIÓN de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS se aprobó el mentado Protocolo de Actuación e Implementación de Licencia por Violencia de Genero, habiendo quedado incorporado como Anexo IF-2019-02792638-APN-SECEP#JGM a dicha Resolución

Con el fin de generar acciones de prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito de la Administración Pública Nacional, la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT Central) mediante el Acta N° 153 de fecha 14 de mayo de 2019 elevó una propuesta consensuada de "Protocolo de Actuación, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Genero en el ámbito de la Administración Pública Nacional."

Que en consecuencia deviene necesario aprobar el "Protocolo de Actuación, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Genero en el ámbito de la Administración Pública Nacional", el que como Anexo (IF-2019-53331166-APN-SECEP#JGM), forma parte de la presente Resolución.

Que la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO de la SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO y

la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS de la SUBSECRETARÍA DE COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA, ambas de la SECRETARÍA DE GOBIERNO DE MODERNIZACIÓN de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS han tomado la intervención de su competencia.

Que la presente medida se dicta en virtud de las atribuciones conferidas por el Decreto N° 958/18.

Por ello,

EL SECRETARIO DE EMPLEO PÚBLICO

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Aprúebase el “Protocolo de Actuación, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Genero en el ámbito de la Administración Pública Nacional”, el que como Anexo (IF-2019-53331166-APN-SECEP#JGM), forma parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º.- Comuníquese, publíquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese.

Digitally signed by LEGORBURU Pablo Martín
Date: 2019.06.10 16:13:58 ART
Location: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Pablo Martin Legorburu
Secretario
Secretaría de Empleo Público
Jefatura de Gabinete de Ministros

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR, o=SECRETARIA DE GOBIERNO DE MODERNIZACION, ou=SECRETARIA DE MODERNIZACION ADMINISTRATIVA, serialNumber=CUIT 30715117564
Date: 2019.06.10 16:14:06 -03'00'

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ORIENTACION ABORDAJE Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL.

Artículo 1. Objeto.

El presente protocolo tiene por objeto regular las acciones de prevención, orientación, abordaje, y erradicación de la violencia de género para el personal que se desempeña en el ámbito laboral de la Administración Pública Nacional, garantizando un ambiente libre de discriminación.

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 el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/2006, y sus modificatorios, el Decreto N° 1.086/2018, 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 y la Ley N° 27.499 -Micaela: De Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado-.

Artículo 3. Sujetos alcanzados

Este protocolo rige para el personal que se encuentra bajo relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06, con independencia de su situación de revista y sin requerir un mínimo de antigüedad en la relación laboral.

Artículo 4. Definición de violencia de género.

Se entiende por violencia de género toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así, su seguridad personal y/o su carrera laboral.

También comprende la producida a través de cualquier medio de comunicación escrito, oral, audiovisual, digital, cibernético o electrónico.

Página 1 de 5

Incluye todas las acciones con connotación sexista, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine o estereotipe a las personas en razón de su género u orientación sexual.

Artículo 5. Principios Rectores.

La intervención en situaciones de violencia de género en el marco del presente protocolo se regirá por los siguientes principios:

a) 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 su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.

b) 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.

c) Contención y orientación. La persona afectada será orientada de manera gratuita, en la medida que así lo requiera, en todo trámite posterior a la consulta y/o denuncia administrativa realizada, respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia y de las acciones legales que tiene derecho a emprender, orientándola hacia los organismos de atención competente.

d) Prevención de situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión y campañas de sensibilización y concientización.

Artículo 6. Personal de Orientación

El área de Recursos Humanos seleccionará y capacitará entre los agentes de su Jurisdicción, a Personal de Orientación para el cumplimiento del presente protocolo, debiendo informar su integración a la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT). El Personal de Orientación oscilará, aproximadamente, en una composición entre dos y cinco agentes, teniendo a su cargo la recepción de consultas vinculadas a las situaciones de violencia de género que se produzcan en el ámbito de aplicación del presente protocolo y la orientación e instrucción de aquellos casos que ocurran en el ámbito privado, informando al trabajador los organismos de atención competentes en cada supuesto.

Página 2 de 5

El Personal de Orientación deberá:

a) Asesorar a la persona respecto a los derechos y documentación necesaria para usufructuar la licencia de violencia de género.

b) Informar a la persona acerca de los organismos competentes en la materia.

c) Elaborar una minuta con el relato de los hechos consultados y las recomendaciones efectuadas por el Personal de Orientación, refrendada por la persona afectada y profesional/es interviniente/s.

d) Confeccionar un informe de evaluación, donde según el caso, conste el análisis de riesgo y las eventuales acciones que resulte conveniente instrumentar, elevando el mismo a la máxima autoridad de Recursos Humanos de la Jurisdicción, respetando el principio de confidencialidad establecido en el artículo 5 inc. a) del presente.

e) Informar trimestralmente a la CIOT, acerca de las consultas recibidas, recomendaciones y seguimientos realizados.

Las/os agentes que operen como Personal de Orientación deberán demostrar competencias referidas a empatía, escucha activa, reserva y compromiso en cada oportunidad en la que se requiera su intervención y/o contarán con experiencia en la temática de violencia de género.

A pedido de la persona denunciante o del mismo Personal de Orientación, con su autorización, se podrá solicitar la intervención de profesionales del área médica como consultores externos.

Artículo 7. Recepción de Consultas y/o Denuncias Administrativas.

<u>De las consultas.</u>

Será el Personal de Orientación quien atienda las consultas de aquellas personas que requieran asesoramiento, debiendo:

a) Analizada la consulta recibida, evacuar la misma expidiéndose respecto del encuadramiento de los hechos que fueran objeto de consulta en algunas de las situaciones previstas en el Artículo 4 del presente protocolo.

b) Informar a la persona consultante respecto de la normativa aplicable al caso y efectuar recomendaciones respecto de las acciones pertinentes para abordar la problemática planteada.

Página 3 de 5

c) La persona afectada, en atención de resguardar su integridad física y/o psicológica y/o la de su familia, podrá requerir modificar el lugar y/o horario de prestación de servicio, debiendo el área de Recursos Humanos del Organismo correspondiente, actuar de forma ágil y expeditiva a fin de dar respuesta a la solicitud, tomando los recaudos pertinentes para no revictimizar a la denunciante, todo ello, aun cuando no haya solicitado la licencia establecida en el artículo 147 bis del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/2006, y sus modificatorios.

Asimismo, y en caso de compartir lugar de trabajo con la persona denunciada, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre ésta.

La Dirección de Recursos Humanos dispondrá de los mecanismos necesarios a fin de garantizar que todo el personal de su jurisdicción, sin distinción de su domicilio laboral, tenga acceso a realizar las consultas de manera ágil.

De las denuncias.

Las situaciones de violencia de género en el ámbito laboral podrán ser denunciadas ante la CIOT, o ante sus Delegaciones Jurisdiccionales, 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 aquellos supuestos de violencia de género fuera del ámbito laboral, deberá procurarse que el Personal de Orientación brinde asesoramiento y asistencia al trabajador que así lo requiera, orientándolo hacia los organismos de atención competentes, según corresponda en cada caso en particular.

Artículo 8. Licencia por Violencia de Género.

La persona que efectúe una consulta y/o denuncia, podrá solicitar la licencia establecida en el Artículo 147 bis del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/2006, y sus modificatorios, conforme el procedimiento establecido en el Protocolo correspondiente.

Artículo 9. Acciones de Prevención. Difusión.

La CIOT tendrá a su cargo la realización de las siguientes acciones relativas a las problemáticas derivadas de las situaciones que trata el presente protocolo:

Página 4 de 5

A tal efecto podrá:

a) Impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de la Violencia de Género, como así, 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 trabajadores en el ámbito de su Jurisdicción.

c) Dar a conocer a todos/as los/as trabajadores/as de su Jurisdicción el presente protocolo. Sin perjuicio de lo cual, las Delegaciones, Jurisdicciones u Organismos Descentralizados, podrán efectuar la difusión correspondiente.

d) Realizar el seguimiento de la implementación del presente protocolo.

e) Llevar un registro de casos de consultas, seguimiento y elaboración de estadísticas, que fueron tratadas por la CIOT en relación al presente protocolo. Una vez elaborado el Informe respectivo por la CIOT, el mismo podrá ser elevado a la Máxima autoridad de la Jurisdicción u Organismo Descentralizado, tanto por la CIOT de modo directo, como por el área de Recursos Humanos respectiva.

   Será destinataria de tales informes, en todos los casos, la Secretaría de Empleo Público de la Secretaría de Gobierno de Modernización. En aquellos supuestos en que se tratare de denuncias efectuadas por violencia hacia mujeres, será destinatario, asimismo, el Instituto Nacional de las Mujeres.

f) Generar acciones de información, periódicas y continuas sobre la problemática referida a la violencia de género, mediante la utilización de carteleras, boletines electrónicos, y todo otro medio o instrumento idóneo a los fines de que se trata.

Artículo 10. Modificación.

En caso de surgir la necesidad de efectuar modificaciones respecto del presente protocolo, las mismas deben ser expuestas en la Comisión de Igualdad de Oportunidad y de Trato.

Página 5 de 5

República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2019 - Año de la Exportación

Hoja Adicional de Firmas
Anexo

Número: IF-2019-53331166-APN-SECEP#JGM

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Viernes 7 de Junio de 2019

Referencia: EX-2019-53254306-APN-DNRLYAN#JGM. Protocolo de Prevención en Violencia de Género APN.

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 5 pagina/s.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR, o=SECRETARIA DE GOBIERNO DE MODERNIZACION, ou=SECRETARIA DE MODERNIZACION ADMINISTRATIVA, serialNumber=CUIT 30715117564
Date: 2019.06.07 16:48:36 -03'00'

Pablo Martin Legorburu
Secretario
Secretaría de Empleo Público
Jefatura de Gabinete de Ministros

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR, o=SECRETARIA DE GOBIERNO DE MODERNIZACION, ou=SECRETARIA DE MODERNIZACION ADMINISTRATIVA, serialNumber=CUIT 30715117564
Date: 2019.06.07 16:48:38 -03'00'