

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.

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.

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.

De las consultas.

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.

- 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:

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.



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

Hoja Adicional de Firmas
Anexo

Número:

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.