



## **G O B I E R N O D E L A P R O V I N C I A D E B U E N O S A I R E S**

2022 - Año del bicentenario del Banco de la Provincia de Buenos Aires

### **Informe**

**Número:**

**Referencia:** ANEXO I PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL ENTE ADMINISTRADOR ASTILLERO RÍO SANTIAGO

---

### **ANEXO I**

## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL ENTE ADMINISTRADOR ASTILLERO RÍO SANTIAGO.**

### **1.- OBJETO.-**

El presente protocolo tiene como propósito promover ámbitos y relaciones libres de violencia y discriminaciones por motivos de género, identidad u orientación sexual mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia, discriminación, hostigamiento y acoso laboral por motivos de género para el personal que se desempeña en el ámbito del Astillero Río Santiago.

Para ello, tendrá como objetivos específicos:

- a) Garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencias por motivos de género y/o diversidad sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad;
- b) Propiciar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales del Ente Administrador de Astillero Río Santiago;
- c) Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas en situaciones de violencia de género puedan exponer su situación, a fin de prevenir y mitigar la violencia;

- d) Poner a disposición de las personas en situación de violencia de género el asesoramiento y la asistencia que puedan requerir en relación a la situación expuesta;
- e) Procurar cambios de conducta relativos a la discriminación y las violencias basadas en género y diversidad u orientación sexual;
- f) Elaborar estadísticas y realizar un análisis sistemático de situaciones relativas a la discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género o diversidad sexual, a fin de adoptar medidas de prevención y perfeccionar las existentes;
- g) Establecer canales de comunicación pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes y el presente protocolo de actuación a todo el personal del Astillero Río Santiago;
- h) Promover acciones destinadas a la prevención, difusión y abordaje de la violencia por motivos de género;
- l) Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, investigación e información para la promoción y defensa de los Derechos Humanos, y con ellos fortalecer el derecho a una vida sin violencias dentro y fuera del ámbito laboral.

## **2.- MARCO NORMATIVO.-**

A los fines de una correcta interpretación del presente protocolo, deberá remitirse al marco normativo vigente:

a. A los Tratados, Convenios, Declaraciones e Instrumentos Internacionales con Jerarquía Constitucional (art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional), especialmente a la “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer”, “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo II, y XI)”, “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, “Convención Americana sobre Derechos Humanos” y “Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos”.-

b. A otros Tratados, Principios e Instrumentos Internacionales, en especial la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem Do Pará)” aprobada por la Ley 24.632, y los “Principios de Yogyakarta”.

c. A la Ley Nacional N° 26.485 - Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales - y su decreto reglamentario N° 1.011/2010; Ley Nacional N° 23.592 Contra Actos Discriminatorios; Ley Nacional N° 26.743 – Identidad de Género; la Ley Nacional N° 27.499 – Ley Micaela; Ley Nacional N° 27.580 – Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo; Ley N°14.893 “Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia “ y su Decreto Reglamentario 121/2020;Ley Provincial N° 15.134- Ley Micaela Bonaerense; Ley Provincial N° 14.783 -Cupo Laboral Travesti-Trans- y su Decreto Reglamentario 1473/19; CONVENIO N° 190, adoptado por la Conferencia General de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - y Decreto Nacional N° 2.385/93.L; Ley de Contrato de Trabajo 20.744.-

d. Al Protocolo Marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el Sector Público Nacional.-

e. A la Normativa laboral y en particular el Convenio Colectivo de Trabajo 91/75 E, sus anexos, y modificatorios.-

f. A la doctrina, jurisprudencia, y los avances en la práctica en torno a las temáticas alcanzadas en el presente.-

### **3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.-**

El presente Protocolo regirá para todas las personas que se encuentren vinculadas laboralmente con el Ente cualquiera sea su situación de revista, cargo, función, modalidad contractual o antigüedad, como así también para terceras personas que se encuentren vinculadas mediata e inmediatamente con el Ente Administrador del Astillero Río Santiago, por conductas que impliquen acciones violentas y/o discriminatorias en ocasión o circunstancias de actividades propias de la empresa.

Sin discriminar para la aplicación de lo antedicho, el lugar donde fueran cometidas (ya sea público o privado), los medios que fueran utilizados para las mismas (ya sean presenciales, virtuales o digitales, telefónicos, u otros), la acción u omisión específica, la persona o grupo de personas a quien fuera dirigido el accionar violento, la persona o grupo de personas involucradas y/o afectadas.

### **4.- CONDUCTAS ALCANZADAS, TIPOS Y MODALIDADES.-**

Se entenderá a la violencia por motivos de género contra las mujeres y diversidades en los términos del artículo 4° la Ley 26.485 y Decreto Reglamentario 1011/2010 como “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como el privado, basado en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así, su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón”.

Se entiende por relación desigual de poder (conf. Dec 1011/2010) la que se configura por prácticas socioculturales históricas basadas en la idea de la inferioridad de las mujeres o la superioridad de los varones, o en conductas estereotipadas de hombres y mujeres, que limitan total o parcialmente el reconocimiento o goce de los derechos de éstas, en cualquier ámbito en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Quedan especialmente comprendidos en la definición los siguientes tipos de violencia contra la mujer y LGBTI+: violencia física, psicológica (degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonor, descrédito, manipulación, aislamiento); sexual (incluido el acoso, 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), económica y patrimonial (la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer), 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 de la mujer en la sociedad); política (la que menoscaba, anula, impide, obstaculiza o restringe la participación política de las mujeres), y digital (afecta la dignidad digital de las mujeres al lesionar alguno o varios de sus bienes y/o derechos digitales como la reputación, la libertad, la existencia, el domicilio, la privacidad y la inclusión digitales, o afecta cualquier otro aspecto de su acceso y desenvolvimiento en el ámbito virtual, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, la seguridad informática de sus equipos y dispositivos y la indemnidad de su identidad digital).

A los efectos del presente protocolo, y de conformidad con lo dispuesto por las leyes 26.485 y 26.743, se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres y

LGBTI+: Violencia doméstica contra las mujeres y LGBTI+; Violencia institucional contra las mujeres y LGBTI+; Violencia laboral contra las mujeres y LGBTI+; Violencia obstétrica y contra la libertad reproductiva de las personas gestantes; Violencia mediática contra las mujeres y LGBTI+; Violencia contra las mujeres y LGBTI+ en el espacio público; Violencia Pública-Política; Violencia Telemática.

En ningún caso pueden interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo, como excluyentes de hechos considerados como violencia contra las mujeres y diversidades por otras normas.

## **5.- PRINCIPIOS RECTORES.-**

El abordaje ante situaciones de violencia por motivos de género o diversidad se regirá por los siguientes principios:

**a) Respeto y privacidad:** La persona que efectúe una consulta o requiera una intervención, será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar su privacidad y la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En ese caso, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona presunta como posible responsable de los hechos expuestos, debiendo la empresa evitar la publicidad y utilización del caso en forma pública y por cualquier medio;

**b) Trato digno y humanizado:** en el marco de la intervención deberá considerarse el estado emocional de la persona, el respeto a su intimidad. También se deberá habilitar la palabra y la escucha activa, e informar de manera clara y sencilla, para brindar confianza, seguridad y contención;

**c) No revictimización:** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona en situación de violencia y los datos que permitan identificarla, evitando cualquier juicio de valor frente al hecho expuesto, manteniendo la imparcialidad;

**d) Rápida y eficaz intervención:** garantizar un procedimiento justo, respetando el derecho de defensa, plazos razonables y la garantía de resolución de conflictos, a través de la celeridad y el informalismo en el procedimiento, de manera de no obstaculizar el mismo con cuestiones puramente formales, en razón de que quienes intervienen en el presente procedimiento son sujetos de derechos y como tal deben ser respetados;

**e) Prevención:** Generar los estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia;

**f) Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información:** Toda documentación que deba ser enviada en forma impresa, será remitida en sobre cerrado con una minuta identificada solo con el número de expediente y las siglas del nombre de la persona afectada y/o involucrada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la persona en situación de violencia de género;

**g) Compromiso y capacitación permanente:** en cuestiones de abordaje de la temática de la violencia de género, y derechos humanos. Especialmente, aquellas que se den según los parámetros alcanzados por el Convenio 190 de la O.I.T;

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

## **6.- ÁREAS COMPETENTES.-**

Funcionará bajo la órbita de la Gerencia de Recursos Humanos de este Ente, el “EQUIPO DE ABORDAJE INTERDISCIPLINARIO FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO”, que tendrá por objeto brindar asesoramiento, acompañamiento, atender las consultas y realizar las derivaciones relativas a las situaciones abordadas por el presente protocolo, con enfoque interdisciplinario.

El Equipo Interdisciplinario estará conformado por un mínimo de CUATRO (4) y un máximo de SEIS (6) integrantes, con un cupo mínimo de 50% de mujeres. Sus integrantes deberán estar capacitadas/os en PERSPECTIVAS DE GÉNERO, NUEVAS MASCULINIDADES Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO, y se requerirá como mínimo la intervención de un/a profesional en Trabajo Social, Licenciada/o en Psicología, y Abogada/o. Los mismos serán designados por la Gerencia General, a propuesta de la Gerencia de Recursos Humanos.

## **7.- RECEPCIÓN DE CONSULTAS Y SOLICITUDES DE INTERVENCIONES POR DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO. INSTANCIA DE ASESORAMIENTO Y PRIMERA ESCUCHA.-**

El Equipo Interdisciplinario recibirá las consultas, exposiciones o intervenciones, de aquellas personas que se consideren afectadas de manera directa o que visualicen o presencien situaciones de discriminación y/o violencias por motivos de género de conformidad con lo establecido en el apartado cuatro del presente protocolo.

La petición podrá ser realizada por escrito, presencial o verbalmente, en forma telefónica o por correo electrónico. Para el supuesto caso de intervención virtual, o de exposición por parte de un tercero, se requerirá la ratificación de la persona en situación de violencia de género.

Si la solicitud de intervención fuese hecha ante una persona o área diferente del equipo interdisciplinario, quien fuera receptor de la misma, deberá poner en conocimiento de inmediato al equipo creado a tal efecto.

En ese marco, se deberá: a) Brindar asistencia de primera escucha, respetando y garantizando los principios rectores mencionados en el apartado 5 del presente Protocolo. b) Analizar la consulta recibida y de acuerdo a la información brindada, realizar un informe de evaluación de riesgo, 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 Gerencia de Recursos Humanos de este Ente a fin de evaluar la posible tramitación de actuaciones administrativas y/o investigaciones sumariales que correspondieren. d) De estimarlo conveniente la Gerencia de Recursos Humanos podrá solicitar a la Presidencia y/o Gerencia General que ordene la instrucción de un procedimiento Investigación Interna a través de la Gerencia de Asuntos Jurídicos (conf. Apartado 9) e) Se llevará un registro de las consultas recibidas y semestralmente se elaborará un informe de carácter estadístico.

## **8.- MEDIDAS PREVENTIVAS.-**

Cuando de los hechos expuestos por la persona en situación de violencia por motivos de género surja -prima facie- una gravedad manifiesta, podrá el Equipo interdisciplinario proponer a la Gerencia de Recursos Humanos medidas preventivas a fin de resguardar la integridad física y/o psicológica de la persona afectada. La Gerencia de Recursos Humanos y cualquier otra área de este Ente Administrador Astillero Río Santiago cuya participación resulte competente y necesaria, deberán 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 en situación de violencia de género vea afectada su situación laboral con motivo de dicho pedido.

Cuando las personas involucradas en una situación de violencia de género compartan lugar de trabajo, deberá garantizarse a la persona afectada por dicha situación el mantenimiento de sus condiciones laborales, debiendo aplicarse las medidas preventivas que impliquen la modificación del lugar y/u horario de prestación de servicio, sobre el personal sindicado como presunto agresor.

#### **9.- INSTANCIA DE DENUNCIAS ADMINISTRATIVAS.-**

En aquellos casos que en función de la evaluación e indicador de riesgo o gravedad de la situación acaecida, siempre y cuando la Gerencia de Recursos Humanos lo considere necesario para una mejor dilucidación de los hechos acaecidos, se podrá solicitar a la Presidencia y/o Gerencia General del Ente Administrador que se ordene la instrucción de un procedimiento de Investigación Interna (Ap. 7.pto. d), para lo cual será de aplicación el "Reglamento para la Instrucción de Investigación Interna" aprobado por Resolución N° 21/2003 y sus modificatorios.

En dicho procedimiento así como en todos los procesos administrativos deberá 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.

#### **10.- AUTONOMÍA DEL PROCEDIMIENTO.-**

El presente Protocolo se reglamentará mediante un procedimiento que será aprobado por disposición de la Gerencia General.

Asimismo, la aplicación del mismo será autónoma e independiente a la existencia de otros procesos o procedimientos de carácter judiciales (civiles o penales), administrativos o de otra índole, y el inicio de la aplicación de este Protocolo y su respectivo procedimiento, no dependerá en ningún caso de las resoluciones de aquellas.

#### **11.- INTERVENCIÓN DE REPRESENTANTES GREMIALES.-**

A fin de abordar el tema, de estimarlo necesario, el Equipo Interdisciplinario y asimismo las áreas competentes definidas por el presente, podrán trabajar en conjunto con el Departamento de la Mujer de la Asociación de Trabajadores del Estado Seccional Ensenada, pudiendo asimismo solicitar la participación de un representante y/o delegado/a cuando la gravedad de la situación así lo requiera.

Dicha intervención se dará con el compromiso expreso de quien se designe como representante gremial en cuanto al respeto del presente Protocolo y sus principios rectores (Apartado 5 del presente).

Desde que se activa el presente Protocolo y en todo momento, se garantizará la debida asistencia e intervención gremial respecto de las personas involucradas y/o afectadas.

#### **12.- DIFUSIÓN.-**

Se dará publicidad o difusión del presente Protocolo con el objeto de informar a todo el personal de este Ente,

cualquiera será su rango, a fin de prevenir, y abordar cualquier acto de violencia o discriminación por motivos de género que pudieran suscitarse, teniendo por objeto convertirlo en una herramienta de sensibilización y prevención propiciando la efectiva implementación de las políticas públicas provinciales en materia de género, garantizando el derecho de todos y todas