

Disposición 3/2022

MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO SUBSECRETARÍA ADMINISTRATIVA

DI-2022-3-APN-SSA#MDP

Ciudad de Buenos Aires, 01/02/2022

Fecha de Publicación en Boletín Oficial: 02/02/2022

Texto Original

VISTO el Expediente N° EX-2021-103795882-APN-DGD#MDP, las Leyes Nros. 26.485, 26.743, 27.499 y 27.580, la Decisión Administrativa N° 1.012 de fecha 22 de octubre de 2021, las Resoluciones Nros. 24 de fecha 16 de enero de 2019 y 170 de fecha 10 de junio de 2019, ambas de la entonces SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, y 584 de fecha 30 de octubre de 2020 y 765 de fecha 10 de noviembre de 2021, ambas del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales tiene por objeto promover y garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; el acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia; y, la asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

Que la Ley N° 26.743 establece que toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género; al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género, a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto del nombre o de los nombres de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

Que la Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado N° 27.499 establece la obligatoriedad de capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

Que mediante la Ley N° 27.580, la REPÚBLICA ARGENTINA aprobó el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, Convenio 190, adoptado por la Conferencia General de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, en la ciudad de Ginebra, CONFEDERACIÓN SUIZA, el 21 de junio de 2019.

Que por medio de las Resoluciones Nros. 24 de fecha 16 de enero de 2019 y 170 de fecha 10 de junio de 2019, ambas de la ex SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, se aprobó el “Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género” y el “Protocolo de Actuación, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el ámbito de la Administración Pública Nacional”, respectivamente, elaborados por la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT).

Que a través de la Resolución N° 584 de fecha 30 de octubre de 2020 del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO se conformó el Gabinete de Género con el objetivo de coordinar las iniciativas de género en el ámbito de la jurisdicción, en el marco de la política activa de esta cartera ministerial de mantener un compromiso permanente con la problemática de la violencia contra las mujeres y las diversidades.

Que mediante la Decisión Administrativa N° 1.012 de fecha 22 de octubre de 2021 se aprobó el “Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional”, elaborado conjuntamente por la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato y el MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD, el cual 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.

Que el Artículo 6º del Anexo a la citada Decisión Administrativa establece que 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 dicho protocolo.

Que a fin de dar cumplimiento a la mencionada Decisión Administrativa, y con el objeto de intervenir en situaciones de violencia de género cuando la persona afectada sea personal de esta jurisdicción, mediante la Resolución N° 765 de fecha 10 de noviembre de 2021 del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO se conformó la Unidad de Orientación y Consulta en Violencia de Género (UOCViGe) en el ámbito de esta SUBSECRETARÍA ADMINISTRATIVA.

Que por el Artículo 3º de la Resolución citada en el considerando anterior, se instruyó a esta Subsecretaría a dictar el Protocolo de Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia de Género en el MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO, de acuerdo a los lineamientos establecidos en el “Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional”, aprobado por la Decisión Administrativa N° 1.012/21.

Que en virtud de ello se ha elaborado el “Protocolo de Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia de Género en el MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO”, el que será de aplicación complementaria a las prescripciones que establecen el “Protocolo de Actuación, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el ámbito de la Administración Pública Nacional” y el “Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional”.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la SECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO ha tomado la intervención de su competencia.

Que la presente medida se dicta en virtud de las facultades conferidas por el Artículo 3º de la Resolución N° 765/21 del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO.

Por ello,

LA SUBSECRETARIA ADMINISTRATIVA

DISPONE:

ARTÍCULO 1°.- Apruébase el “Protocolo de Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia de Género en el MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO”, que como Anexo (IF-2022-09394828-APN-SSA#MDP) forma parte integrante de la presente disposición.

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

Genoveva Montalto

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E
INTERVENCIÓN EN SITUACIONES
DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL
MINISTERIO DE DESARROLLO
PRODUCTIVO**

Índice

1. INTRODUCCIÓN
 2. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO
 3. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL
 - 3.1. Formas
 4. MARCO NORMATIVO
 5. OBJETIVOS
 - 5.1. Objetivo general
 - 5.2. Objetivos específicos
 6. PRINCIPIOS RECTORES
 7. COMPLEMENTARIEDAD
 8. UNIDAD DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA EN VIOLENCIA DE GÉNERO
 9. MESA DE DIÁLOGO
 10. SITUACIONES DE VIOLENCIA ABORDADAS EN EL PRESENTE PROTOCOLO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN
 11. PERSONAS COMPRENDIDAS
 12. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL
 - 12.1. Recepción de consultas
 - 12.2. Entrevista
 - 12.3. Acciones en el marco de la consulta
 - 12.3.1. Información
 - 12.3.2. Acta
 - 12.3.3. Articulación
 - 12.3.4. Informe
 - 12.3.5. Entrevista con la persona señalada como agresora
 - 12.3.6. Medidas preventivas
 - 12.3.7. Seguimiento de intervención
 13. PROCEDIMIENTO PARA SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE SUCEDAN FUERA DEL ÁMBITO LABORAL
 - 13.1. Recepción de consultas
 - 13.2. Entrevista
 14. REGISTRO
 15. REVISIÓN
- ANEXO I: Sugerencias sobre medidas a tomar ante situaciones de violencia de género
- ANEXO II: Programa de difusión y sensibilización
- ANEXO III: Convenio de Confidencialidad

1. INTRODUCCIÓN

La violencia por motivos de género es una de las manifestaciones más claras de las desigualdades de poder existentes en nuestra sociedad que pondera lo masculino y subordina lo femenino.

La violencia de género no es un asunto privado, es una manifestación cultural creciente de desigualdad y poder en la que el Estado tiene responsabilidades en saldar deudas y dar respuestas; no es un problema individual ni atribuible a la trayectoria personal o a las características de quien la atraviesa, sino que constituye un problema que necesita ser prevenido, combatido y erradicado por las diversas instituciones.

Asimismo, es una práctica que padecen mayormente las mujeres, diversidades e identidades no binarias, que ayuda a reforzar, legitimar y reproducir la supremacía de “lo masculino” sobre “lo femenino” y sobre todas aquellas identidades que no se encuentran circunscritas dentro de estas dos categorías.

La violencia de género es un grave problema social que afecta a las personas que lo sufren y a la sociedad en su conjunto. La violencia provoca daños severos en la salud, el desarrollo y la vida de las personas que la padecen, y tiene un impacto mucho más amplio, ya que afecta su desempeño, rendimiento y su capacidad de aporte a nivel laboral y social. Cuando esa violencia se produce en el espacio laboral, se pone en riesgo la continuidad y progreso de las mujeres en el camino hacia su autonomía económica, un elemento indispensable para evitar y/o superar situaciones de violencia doméstica. Cualquiera sea la forma de violencia a la que se encuentren expuestas, los mecanismos de control y de vulnerabilidad física, psicológica y económica que enfrentan las mujeres para poder denunciar y ponerles un alto son variados. Los ámbitos laborales deben ocuparse certera y proactivamente de construir espacios con una cultura libre de violencia, acoso y discriminación hacia las personas en razón de su género, orientación sexual, identidad de género y/o su expresión.

El MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO ha asumido el compromiso de abordar la problemática de la desigualdad de género, y particularmente en su rol de empleador, el Estado tiene el deber de obrar con cuidado y previsión, velando por la tutela y la integridad psicofísica de las personas trabajadoras; y generar un ambiente laboral apto para el completo desarrollo del personal, libre de hostigamientos provocados por razones de género y/u orientación sexual, y donde las tareas se lleven a cabo en un marco de respeto mutuo, salvaguardando de esta forma el derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

A tal fin, de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Protocolo Marco para el Abordaje de las

Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional, aprobado por la Decisión Administrativa N° 1.012/21, y de conformidad con la Resolución N° 765/21 del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO, se ha elaborado el presente protocolo, el cual promueve tanto la prevención -a través de actividades de sensibilización y propuestas de capacitación al personal y la difusión de este documento (Ver Anexo II)- como el tratamiento y respuesta adecuada y oportuna frente a las consultas que pudieran presentarse ante situaciones de acoso y violencia, tanto en el ámbito del trabajo como en otros ámbitos donde la persona trabajadora esté en situación de violencia de género.

2. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A efectos de los alcances del presente protocolo, se entiende por violencia de género a 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, que afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial de las personas en razón de su género, orientación sexual, identidad de género y/o su expresión como así también su seguridad personal y/o su carrera laboral. También comprende las violencias producidas a través de cualquier medio de comunicación escrito, oral, audiovisual, digital, cibernético o electrónico y las acciones con connotación sexista cuyo contenido discrimine, excluya, subordine o estereotipe a las personas en razón de su género u orientación sexual.

Se entiende por relación desigual de poder 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.

3. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Se considera violencia por razones de género, identidad de género u orientación sexual en el ámbito laboral, a 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, así como la seguridad personal y/o carrera laboral de mujeres, diversidades e identidades no binarias, ya sea como amenaza o acción consumada, sean estas conductas sistemáticas, recurrentes, aisladas u ocasionales.

Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares.

3.1. Formas

La violencia de género en el ámbito laboral contempla las siguientes formas, a saber:

a) Agresión física. Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico por motivos de género.

b) Acoso sexual. Todo comportamiento de naturaleza sexual (verbal, no verbal y física) en el lugar de trabajo o relacionado con éste, que pueda ser percibido por la persona que es objeto del mismo, como la creación de un ambiente de trabajo ofensivo, intimidatorio, hostil o humillante. También, esta situación puede ser percibida como condicionante para tomar una decisión que puede afectar su empleo o condiciones laborales.

Entre otras conductas, pueden constituir acoso sexual las siguientes: a) observaciones sugerentes y/o desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados; b) avances sexuales o presión para verse fuera del ambiente de trabajo; c) exposición de imágenes de carácter sexual que cosifiquen a las mujeres, diversidades o identidades no binarias; d) miradas lascivas, lujuriosas y/o silbidos; e) gestos obscenos; f) contacto físico innecesario, rozamientos; g) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los baños o vestuarios; h) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas tanto si es de trato preferencial como de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento; i) cualquier forma de agresión física de carácter sexual; y j) Intromisión en documentación o pertenencias personales y/o laborales, físicas o tecnológicas.

Se puede tratar de un comportamiento habitual o de un episodio aislado. El acoso sexual puede haber sido intencional o no, lo que cuenta es cómo este comportamiento es percibido.

c) Acoso moral o psicológico. Se entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar a otra persona en razón de su género, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad y/o la integridad física o psíquica, que pongan en peligro su empleo y/o degraden el clima de trabajo.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras: a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo; b) los comentarios continuos y vejatorios; c) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua; d) la orden de aislar e incomunicar a una persona; e) obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana; f) asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar; g) sobrecargar de tareas a una persona de manera sistemática y/o reducir los plazos de ejecución de dichas tareas para forzarla al fracaso de los

objetivos de las mismas; h) quitar tareas hasta dejar a la persona sin nada que hacer a pesar de haber trabajado para ella; i) juzgar de manera ofensiva su desempeño laboral; j) cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separar a la persona de su equipo de trabajo más cercano; k) bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento de la misma; l) obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto; m) promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre otra persona; n) efectuar amenazas reiteradas de despido infundado; ñ) privar de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos; y o) privar u obstaculizar el derecho de acceder a licencias existentes y aprobadas, y/o permisos para cuidados y/o acompañamiento de familiares directos.

d) Violencia pública/política en razón del género. Aquella que, fundada en razones de género u orientación sexual, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos; que atente contra la normativa vigente en materia de representación política, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio o la actividad política, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política.

Todas las formas de violencia descritas pueden ser realizadas tanto por superiores jerárquicos, como por pares o inferiores jerárquicos.

4. MARCO NORMATIVO

- Constitución Nacional.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”.
- Decreto N° 2.385/93 de Acoso Sexual en la Administración Pública Nacional.
- Ley N° 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales.
- Decreto N° 1.011/10 - Reglamentario de la Ley N° 26.485.
- Convenio N° 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), ratificado por la Ley N° 17.677.
- Convenio N° 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), ratificado por la Ley N° 27.580.
- Recomendación N° 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
- Ley N° 26.743 de Identidad de Género.
- Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado N° 27.499.
- Ley N° 23.592 - Actos Discriminatorios.
- Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género.
- Decreto N° 721/20 -Cupo Laboral- y Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”.
- Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06 y sus modificatorios.
- Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género aprobado por la Resolución N° 24/19 de la ex SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS.
- Protocolo de Actuación, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el

ámbito de la Administración Pública Nacional aprobado por la Resolución N° 170/19 de la ex SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS.

- Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional aprobado por la Decisión Administrativa N° 1.012/21.
- Resolución N° 765/21 del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO.

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo general

El objeto de este protocolo es establecer un marco de actuación institucional ante situaciones de violencia de género y/o discriminación basada en los prejuicios de género, orientación sexual, identidad de género y/o su expresión.

Asimismo, la aplicación de este protocolo contribuirá a la sistematización y articulación de buenas prácticas compatibles con las perspectivas de equidad de género en la atención, a fin de evitar la revictimización y la superposición de intervenciones.

5.2. Objetivos específicos

- a) Poner a disposición de las personas trabajadoras del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO un espacio de escucha, contención, orientación y asesoramiento, a fin de propiciar una intervención adecuada, rápida y eficaz ante situaciones de violencia de género.
- b) Promover un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género y/u orientación sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- c) Establecer canales de comunicación pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes y el presente protocolo de actuación.
- d) Fortalecer el trabajo de sensibilización e información para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres, diversidades e identidades no binarias.
- e) Hacer un seguimiento cualitativo y cuantitativo de los casos abordados a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- f) Fortalecer el derecho a una vida libre de violencia de género.

6. PRINCIPIOS RECTORES

Las intervenciones que se realicen en el marco del presente protocolo se registrarán bajo los siguientes principios, a saber:

a) Respeto y confidencialidad. La persona que efectúe una consulta 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 la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente, así como la confidencialidad de los datos e información que expresamente manifieste querer mantener en reserva.

Quienes integren el equipo interdisciplinario de la Unidad de Orientación y Consulta en Violencia de Género (en adelante, UOCViGe) deberán suscribir el convenio de confidencialidad que como Anexo III integra el presente protocolo, comprometiéndose a guardar la máxima reserva sobre todo dato e información que surja en el marco de las entrevistas, consultas e intervenciones que realice la dicha Unidad, y a observar y adoptar las medidas de seguridad para asegurar el secreto e integridad de la información confidencial.

Como excepción, la información confidencial podrá ser divulgada en todo o en parte a las personas y en las situaciones previstas en este protocolo, en las cuales la UOCViGe articule con otras áreas del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO y/u organismos externos.

b) Contención y orientación. Se brindará un espacio de contención y se orientará y asesorará a la persona afectada en aspectos administrativos y legales, como así también en lo referente a la salud entendida desde una perspectiva integral, en sus aspectos psicológicos, físicos y sociales, realizando las derivaciones pertinentes a los organismos de atención competente.

Asimismo, a requerimiento de la persona afectada, la misma podrá ser orientada en todo trámite posterior a la consulta, realización de la denuncia administrativa y/o ante sede judicial, 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.

c) Trato digno y humanizado. En el marco de la intervención deberá considerarse el estado emocional de la persona, el respeto a su intimidad, sus tiempos, silencios, habilitar la palabra, la escucha atenta y asertiva, informar de manera clara y sencilla, para brindar confianza, seguridad y contención.

d) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, así como la exposición pública de la persona que acude y los datos que permitan identificarla. No se culpabilizará o cuestionará la veracidad de los hechos relatados por quien consulta.

e) Perspectiva de género. La intervención desplegada no deberá perder de vista la desigualdad estructural basada en el género, la interseccionalidad de condiciones que profundizan estas desigualdades y la existencia de patrones socioculturales estereotipados que resultan el fundamento de diversas prácticas violentas y/o discriminatorias.

f) Acceso a la información. Las personas que efectúen una consulta o presenten una denuncia en el ámbito correspondiente, tienen derecho a recibir información acerca de las actuaciones y/o de las medidas adoptadas, de acuerdo al Artículo 1° de la Resolución N° 765/21 del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO, y con las limitaciones que establece el el Reglamento de Investigaciones Administrativas aprobado por el Decreto N° 467/99 y su modificatorio.

7. COMPLEMENTARIEDAD

Las pautas que aquí se establecen serán de aplicación complementaria a las prescripciones que establece el Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional aprobado por la Decisión Administrativa N° 1.012/21, y el Protocolo de Actuación, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el ámbito de la Administración Pública Nacional aprobado por la Resolución N° 170/19 de la ex SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS.

8. UNIDAD DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA EN VIOLENCIA DE GÉNERO

El procedimiento que indica el presente protocolo para los casos de violencia de género será llevado a cabo por la UOCViGe, la cual, conforme a la Resolución N° 765/21 del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO y el Artículo 6° del Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional, aprobado por la Decisión Administrativa N° 1.012/21, tendrá como función atender las consultas, brindar asesoramiento y realizar las derivaciones relativas a las situaciones abordadas por el presente protocolo, según la modalidad de violencia de que se trate. Asimismo, brindará orientación en todo trámite posterior a la consulta, realización de eventuales denuncias administrativas y/o ante la Justicia, así como respecto del procedimiento que pudiera seguir a dichas denuncias.

De acuerdo a lo previsto en el Artículo 2° de la Resolución N° 765/21 del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO, la UOCViGe estará conformada por un equipo interdisciplinario de

profesionales de las carreras de abogacía, psicología, trabajo social y afines a las ciencias sociales, y/o con especialización y/o experiencia laboral en la temática de género. El equipo interdisciplinario tendrá una persona responsable del mismo.

A su vez, la UOCViGe articulará sus acciones con el Gabinete de Género y la Mesa de Diálogo creada a tal efecto.

9. MESA DE DIÁLOGO

La UOCViGe deberá conformar una Mesa de Diálogo con la Dirección General de Recursos Humanos, la Dirección de Sumarios y la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT), con el propósito de desarrollar una mirada en conjunto sobre los procedimientos y los marcos normativos que guíen las acciones de la misma. La Mesa de Diálogo se reunirá periódicamente a efectos de revisar y evaluar las acciones derivadas del presente protocolo.

10. SITUACIONES DE VIOLENCIA ABORDADAS EN EL PRESENTE PROTOCOLO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará cuando las acciones, enmarcadas dentro de lo que se define como violencia de género (punto 2), ocurran tanto dentro de las instalaciones materiales pertenecientes al MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO, como en cualquier espacio físico donde se desarrollen relaciones laborales de las personas comprendidas en él; desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales, de formación relacionados con el trabajo y/o en instancias de trabajo remoto. Comprenderá también los canales de comunicación telefónica, virtuales o de otro tipo, dentro del marco de cualquier relación laboral.

Asimismo, se aplicará también frente a situaciones que se produzcan tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

También alcanzará las consultas por situaciones que ocurran por fuera del espacio laboral, siempre que sea una persona trabajadora del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO quien la realice.

11. PERSONAS COMPRENDIDAS

El presente protocolo comprende a todas las personas que presten servicios en el MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO cualquiera sea su modalidad de vinculación, situación escalafonaria y antigüedad en la relación laboral.

12. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

12.1. Recepción de consultas

La UOCViGe atenderá las consultas relacionadas al objeto del presente protocolo. Podrá consultar ante la UOCViGe la persona directamente afectada por los hechos de violencia en razón de su género u orientación sexual así como cualquier persona que trabaje en este Ministerio y tenga conocimiento de un hecho o hechos de violencia por cuestiones de género u orientación sexual, especialmente -y en virtud de sus responsabilidades- las autoridades con personal a cargo.

El contacto con la UOCViGe podrá realizarse:

- en forma personal en las oficinas que se le asignen a tal efecto;
- a través del correo electrónico institucional;
- a través del formulario disponible en el portal de internet;
- por Whatsapp al número que oportunamente se difunda;
- por derivación y/o consulta de autoridades del Ministerio.

A partir de la recepción de una consulta, por cualquiera de las vías antes indicadas, se propondrá a la persona consultante una entrevista con profesionales del equipo interdisciplinario que conforman la UOCViGe.

12.2. Entrevista

Las entrevistas se realizarán en forma presencial en las instalaciones destinadas a dicho fin o en forma virtual, de acuerdo a la situación sanitaria y las posibilidades de la persona consultante. Se garantizarán los principios rectores para que pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Participarán entre DOS (2) y TRES (3) miembros del equipo técnico de la UOCViGe, quienes deberán escuchar atenta y asertivamente el relato de la persona adoptando una actitud contenedora y empática, evitando emitir juicios de valor o comentando situaciones análogas. El asesoramiento deberá ser integral, que permita explicar de manera sencilla y cordial las alternativas de acciones para abordar la situación.

12.3. Acciones en el marco de la consulta

12.3.1. Información

Se le hará saber a la persona consultante que la UOCViGe tiene la responsabilidad de informar a las autoridades y/o a los organismos correspondientes en caso de detectar indicadores que podrían

implicar la existencia de un delito, contravención o actos cuyo tratamiento exceda la órbita de actuación del presente protocolo. Del mismo modo se procederá en caso de situaciones que involucren a funcionarios cualquiera sea su jerarquía.

Se le informará, si fuera pertinente, sobre los canales de denuncia: CIOT, Dirección de Sumarios y/u organismos externos, implicancias de realizar una denuncia, derechos que asisten a la persona en situación de violencia y lugares de derivación.

La UOCViGe no será receptora de denuncias pero, en caso de estimarlo conducente y con la conformidad de la persona consultante, podrá confeccionar un informe que pondrá a disposición de la Delegación CIOT, de la Dirección de Sumarios y/u de organismos externos donde se realice la denuncia, según corresponda.

Del mismo modo se orientará sobre la posibilidad de radicar la denuncia en sede judicial, sin que ello implique tareas de patrocinio por parte de la UOCViGe.

12.3.2. Acta

Se elaborará un acta en la que se plasmará el motivo de la consulta, con una breve descripción de los hechos relatados, las orientaciones efectuadas y las actuaciones que se realizarán desde la UOCViGe. La misma será refrendada por el equipo interviniente y la persona consultante, a menos que ésta no desee hacerlo. Al comienzo de la entrevista se informará a la persona entrevistada que se tomará registro de la misma en un acta, que quedará a resguardo de la UOCViGe.

12.3.3. Articulación

Las articulaciones que se detallan a continuación se llevarán a cabo, en caso de ser necesario y oportuno según las características del caso que se trate:

Dirección General de Recursos Humanos: Se articulará con ésta en caso de que fuera necesario tomar medidas para resguardar a la persona en situación de violencia, como ser, modificar el lugar, horario de prestación de servicio y/o para la implementación de la licencia laboral por violencia de género.

Medicina Laboral: En caso de que la persona requiera orientación médica y/o psicológica.

Delegación CIOT: Si la persona consultante ha decidido realizar la denuncia por ese canal y/o quiere realizar la consulta allí, pudiendo elevar un informe.

Dirección de Sumarios: Si la persona consultante decidiera realizar una denuncia directamente en la Dirección de Sumarios, la UOCViGe podrá elevar un informe a la misma.

Organismos/Instituciones externas: Se articulará con el organismo pertinente en caso de que la persona consultante decida realizar una denuncia judicial o policial y/o en una institución especializada en el

abordaje y acompañamiento en situaciones de violencia de género en caso de ser oportuno.

12.3.4. Informe

Analizada la consulta recibida y de acuerdo a la información brindada, el equipo interdisciplinario de la UOCViGe, de considerarlo pertinente y siempre que la persona consultante preste su conformidad para hacerlo y/o en virtud de la responsabilidad que ameriten los hechos relatados, elevará un informe a la autoridad correspondiente. En dicho informe se expondrán los aspectos más relevantes, la valoración de los derechos afectados, la asesoría brindada, y las eventuales acciones y mecanismos de protección que resulte conveniente instrumentar, así como cualquier otra sugerencia que se considere adecuada.

Todos los informes serán elevados respetando el principio de confidencialidad.

12.3.5. Entrevista con la persona señalada como presuntamente agresora

Si el equipo profesional de la UOCViGe lo considera pertinente, a los fines de contar con mayores elementos que permitan orientar la intervención y evaluación de las líneas de acción a seguir, y siempre que la persona consultante se manifieste de acuerdo, podrá convocarse a la persona señalada como presuntamente agresora a fin de mantener una entrevista, la que no será obligatoria.

Se le hará saber a la persona que:

- Se elaborará un acta de registro de la entrevista, la cual será suscripta por las personas intervinientes del equipo de la UOCViGe, junto a la persona entrevistada, a menos que ésta no preste conformidad para hacerlo, de lo cual se dejará constancia.
- Se podrá elevar un informe a la autoridad correspondiente con los aspectos más relevantes de dicha entrevista a criterio del equipo de la UOCViGe y se podrá elevar el acta en caso de ser solicitada de acuerdo a los requerimientos del proceso de actuación.

La entrevista se realizará en un marco de privacidad y confidencialidad, considerando lo antes expuesto.

Las entrevistas a la persona consultante y a la persona señalada como presuntamente agresora deberán realizarse siempre en forma separada, quedando expresamente prohibida cualquier acción de mediación, conciliación o careo entre ambas.

12.3.6. Medidas preventivas

Según las sugerencias realizadas por la UOCViGe, la Dirección General de Recursos Humanos o la

SUBSECRETARÍA ADMINISTRATIVA, de acuerdo a sus respectivas competencias, podrán disponer o en su caso propiciar la aplicación de medidas preventivas por parte de la autoridad correspondiente, a fin de salvaguardar la integridad de la persona presuntamente damnificada y evitar que se produzcan nuevas acciones o la reiteración de las señaladas.

12.3.7. Seguimiento de intervención

A los efectos de poder realizar un seguimiento de la intervención y dar cumplimiento con el Artículo 5°, inciso e) del Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional aprobado por la Decisión Administrativa N° 1.012/21, el cual establece que “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”, la UOCViGe podrá consultar a las distintas áreas involucradas en el circuito de implementación del presente protocolo respecto de las acciones y/o resoluciones tomadas, según el caso.

13. PROCEDIMIENTO PARA SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE SUCEDAN FUERA DEL ÁMBITO LABORAL

13.1. Recepción de consultas

Podrá consultar en la UOCViGe cualquier persona trabajadora de este Ministerio, ya sea que se encuentre atravesando o haya atravesado situaciones de violencia doméstica u otra modalidad contemplada en la Ley N° 26.485, o que desee consultar para orientar o acompañar a otra persona que se encuentra en dicha situación.

En caso de que desde la Dirección General de Recursos Humanos se tomara conocimiento de una situación a través de una solicitud de licencia por violencia de género, se le ofrecerá la UOCViGe como espacio de orientación y consulta.

Las consultas serán realizadas a través de los medios y del mismo modo que se consigna en el punto 12.1. de este protocolo.

13.2. Entrevista

Se mantendrá una entrevista con la persona consultante a quien se le informará respecto de los derechos que le asisten a la persona en situación de violencia: realizar la denuncia; solicitar licencia por violencia de género con goce de haberes, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 147 bis del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el

Decreto N° 214/06 y sus modificatorios, y asesoramiento sobre espacios de contención y/o tratamiento especializado en la temática disponibles en la jurisdicción de su domicilio.

14. REGISTRO

La UOCViGe llevará un registro de todas las consultas y entrevistas realizadas, así como también de los informes elevados, las orientaciones y derivaciones efectuadas y producirá informes de carácter estadístico.

15. REVISIÓN

Se hará una revisión periódica del presente protocolo, a fin de promover ajustes y acciones para su continua actualización de acuerdo a la normativa vigente.

ANEXO I**Sugerencias sobre medidas a tomar ante situaciones de violencia de género**

Las siguientes son sugerencias que podrán ser realizadas por la UOCViGe, según el caso, a la autoridad competente. Las mismas no serán vinculantes, quedando a criterio de dicha autoridad la adopción total o parcial de éstas:

- A requerimiento de la persona denunciante, se podrá modificar el lugar y/u horario de prestación de servicios y en caso de compartir lugar de trabajo con la persona señalada como agresora se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre esta última, salvo que la persona denunciante solicite ser ella la reubicada, procurando que las dependencias y/o edificios donde ambas presten servicios sean diferentes y que la persona trabajadora no se encuentre bajo la órbita de la persona presuntamente agresora ni tenga contacto alguno con ésta.
- Si las condiciones laborales de la persona presuntamente damnificada se hubieran visto modificadas generándole un perjuicio, se podrán realizar acciones que tiendan a la restitución de las condiciones originales.
- Cuando hubiere medida judicial de prohibición de acercamiento de la persona denunciada hacia la denunciante y ambas fueran empleadas de este Ministerio, quedando su lugar de trabajo dentro del perímetro designado, será el lugar y/o el horario de trabajo de la persona denunciada el que deba modificarse.
- Se podrá derivar a la persona presuntamente agresora a la realización de actividades de capacitación y/o sensibilización en la temática en función de las recomendaciones elevadas por el equipo interdisciplinario de la UOCViGe.
- Se podrá dar permiso a la persona consultante para la asistencia a espacios especializados en violencia de género, si los mismos coincidieran con su horario laboral. Deberá presentar un certificado de asistencia, que podrá ser elevado al área correspondiente a través de la UOCViGe, a fin de que pueda justificar su inasistencia laboral en ese horario.
- En aquellos casos en que tomara estado público que una persona que presta servicios en este Ministerio ha sido denunciada por violencia de género, se podrá elevar un informe con la sugerencia de acciones a seguir a la autoridad correspondiente de este Ministerio, incluso si la persona en situación de violencia no fuera empleada del mismo.

ANEXO II

Programa de difusión y sensibilización

Se realizarán acciones tendientes a garantizar el conocimiento de la UOCViGe y del presente protocolo con el objetivo de promover espacios laborales libres de violencia.

La difusión para dar a conocer las políticas de prevención e intervención podrá realizarse por correo electrónico, redes sociales, portal web, boletín electrónico, y todo otro medio o instrumento idóneo.

Se propiciarán actividades de difusión y sensibilización, y se propondrán capacitaciones sobre la problemática de la violencia de género.

Asimismo, se podrán realizar capacitaciones específicas a demanda de los equipos de trabajo y/o a sugerencia de la UOCViGe, de acuerdo a las necesidades evaluadas a partir de intervenciones efectuadas.

Se invitará a otros actores, tales como: representaciones sindicales, otros organismos, etc., a participar de las actividades a fin de que puedan replicar y promover políticas con perspectiva de género, ofreciéndoles el material de difusión producido.

El presente protocolo estará disponible en el Portal del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO. En todos los documentos de divulgación de la UOCViGe se incluirán los datos de contacto de la misma y se promocionarán recursos externos para facilitar el acceso al ejercicio pleno de los derechos.

ANEXO III**Convenio de confidencialidad**

En virtud de los servicios prestados en el MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO, en calidad de miembro/a del equipo interdisciplinario que conforma la “Unidad de Orientación y Consulta en Violencia de Género” (en adelante “la UOCViGe”), quien suscribe, _____, titular del DNI N° _____, declara conocer que los datos e información a ser conocidos y abordados en el marco del funcionamiento y actuación de la UOCViGe, dentro de las competencias conferidas por el “Protocolo de Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia de Género” (en adelante “EL PROTOCOLO”), se encuentran amparados bajo normas de confidencialidad.

Mediante la suscripción del presente instrumento, me comprometo a guardar la máxima reserva y secreto sobre la información confidencial a la que acceda en el marco del funcionamiento de la UOCViGe, a no difundirla, cederla o comunicarla en todo o en parte a persona alguna, y a observar y adoptar las medidas de seguridad que con la debida diligencia se estimen prudentes para asegurar el secreto e integridad de la información confidencial.

A estos efectos, se entenderá como información confidencial todo dato e información que surja en el marco de las entrevistas y atención de personas consultantes e intervenciones que realice la UOCViGe, frente a situaciones de violencia de género, en el ámbito de las competencias asignadas en el PROTOCOLO, incluyendo pero sin limitarse a:

- (i) Todo dato, información, y hechos que sean manifestados por parte de personas que acudan ante la UOCViGe a fin de realizar consultas u obtener orientación.
- (ii) Datos de filiación y demás datos personales de personas consultantes, así como de personas que se encuentren relacionadas con los hechos que exponga la persona consultante.
- (iii) Toda información y/o documentación que sea eventualmente aportada por parte de personas consultantes.
- (iv) Cualquier información referida al asesoramiento y orientación que fuera propiciado por parte del equipo interdisciplinario de la UOCViGe hacia la persona consultante.
- (v) Toda información relacionada con evaluaciones del caso, informes de evaluación y/o actas que el equipo interdisciplinario de la UOCViGe realice durante o luego de la celebración de

entrevistas.

- (vi) Toda información vinculada con derivaciones de casos y/o articulaciones con otras áreas del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO y/u otros organismos, que la UOCViGe realice en el marco de sus atribuciones, a raíz de situaciones de violencia de género.
- (vii) Todo dato o información relacionada con seguimientos de casos de violencia de género por parte de la UOCViGe.
- (viii) Cualquier otra información que surja o se encuentre en relación con las intervenciones que la UOCViGe realice frente a situaciones de violencia de género, en el ámbito de las competencias asignadas en el PROTOCOLO.

Me comprometo a mantener el secreto y reserva de la información confidencial y a no divulgarla en todo o en parte a persona alguna, salvo:

- (i) Entre integrantes del equipo interdisciplinario que conforman la UOVIGe.
- (ii) A las personas y en las situaciones previstas en el PROTOCOLO, en las cuales la UOCViGe dentro de sus competencias articule con otras áreas del MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO y/u otros organismos.
- (iii) En caso de obligación legal y/o requerimiento judicial.

La obligación de confidencialidad contenida en este convenio seguirá en vigencia, aun cuando quien suscribe ya no forme más parte del equipo interdisciplinario que conforma la UOCViGe, asumiendo la responsabilidad penal, administrativa y/o civil de los daños y perjuicios que por dolo o negligencia pudiera ocasionar la difusión de datos o información confidencial.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Hoja Adicional de Firmas
Anexo

Número:

Referencia: EX-2021-103795882-APN-DGD#MDP - PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL MINISTERIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 20 pagina/s.