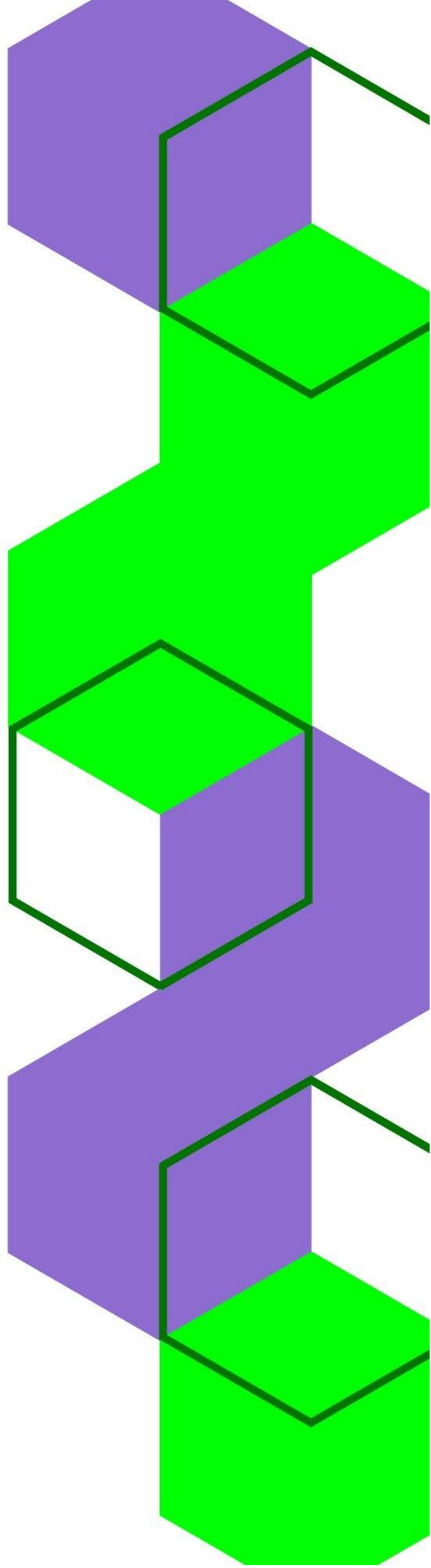




**PROTOCOLO DE
ACTUACIÓN Y
PREVENCIÓN DE
SITUACIONES DE
VIOLENCIA LABORAL
Y/O DE GENERO EN
LOS AMBITOS DE
TRABAJO Y DEL
HOGAR**



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO EN LOS ÁMBITOS DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE

El **protocolo de Actuación y Prevención de situaciones de violencia laboral** pretende regular las acciones de prevención, orientación, abordaje, y erradicación de prácticas laborales violentas o discriminación por razones de género, para el personal que se desempeña en el ámbito laboral de la Municipalidad de, en torno a desnaturalizar prácticas y modos institucionales que habilitan la violencia laboral y de género en el marco del trabajo y del hogar, garantizando un ambiente libre de discriminación y violencia (hacia las mujeres, hombres y demás diversidades de género) brindando a todas las partes involucradas el debido derecho de defensa, reivindicando el diálogo y el consenso como el mejor camino propendiendo a que la situación no se repita y así avanzar hacia transformaciones estructurales que comprenden, la generación de espacios de capacitación, orientación, medidas preventivas y acciones de concientización sobre la problemática abordada.

En este marco, se propone la creación de un **Equipo Interdisciplinario** para la recepción, tramitación y abordaje de los casos de violencia laboral y de género en el marco del trabajo y del hogar; respetando los principios generales de **integralidad, confidencialidad, multidisciplina, objetividad y no re victimización** que a su vez vaya acompañada de una campaña de difusión y sensibilización para dar publicidad a esta nueva herramienta desde una perspectiva de promoción de derechos y capacitación de las personas involucradas.

El presente protocolo tiene como objetivo prioritario dentro del ámbito de la Municipalidad de evitar las situaciones de acoso y/o violencia en general y por motivos de género en particular en el ámbito del trabajo y del hogar, contribuyendo al desarrollo de ámbitos laborales seguros para todas las personas y garantizando un clima laboral satisfactorio y respetuoso de los derechos fundamentales de sus integrantes, en pos de la construcción de espacios de trabajo saludables que redunden en obtener mayor eficacia en la prestación de servicios municipales.

PRINCIPIOS GENERALES

Los principios generales que informan el presente protocolo son:

a. Información y asesoramiento: Toda persona que realice una consulta o presentación recibirá la información y el asesoramiento necesarios de conformidad con la normativa vigente, para que pueda tomar libremente una decisión, la que será tenida en cuenta y respetada.

b. Respeto y confidencialidad: Toda persona que realice una consulta o una presentación será tratada con respeto y se le asegurará la mayor confidencialidad y la reserva de aquellos datos que manifieste y quiera mantener bajo esa condición. Debe evitarse cualquier menoscabo a su dignidad y toda intromisión en aspectos personales que no guardan relación alguna con su ámbito laboral y sea innecesario para el abordaje de los hechos.

c. No revictimización Se debe evitar cualquier práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de las personas en situación de violencia por parte del personal

que integra los distintos ámbitos con los que debe interactuar a los fines de la puesta en acción del presente protocolo. Particularmente, se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de la persona que realiza la presentación y de los datos que permitan identificarla y la realización de cuestionamientos o cualquier tipo de referencias a antecedentes o conductas ajenas al hecho que pone a consideración. Se prestará especial atención a las particularidades y/o características diferenciales que agraven el estado de vulnerabilidad de la persona afectada.

d. Perspectiva de género: En la aplicación del protocolo se deberá garantizar el abordaje con perspectiva de género.

e. Multidisciplinaria: La aplicación del presente protocolo se realizará mediante un abordaje multidisciplinario. Asimismo, se deberá favorecer la articulación y la coordinación institucional para garantizar las acciones necesarias para su cumplimiento.

g. Imparcialidad y legalidad: El Equipo Interdisciplinario creado para el tratamiento de los casos de violencia laboral velará por una tramitación objetiva de todo el proceso, caracterizada por la buena fe, la igualdad, la confidencialidad y la legalidad.

h. Importancia de la prevención: La prevención de hechos de violencia laboral es tan importante como su investigación, a cuyo fin deberán realizarse acciones tendientes a la sensibilización, detección temprana y abordaje de las situaciones de violencia.

i. No exclusividad: La aplicación del presente protocolo no afecta el ejercicio de las acciones y vías habilitadas por otras normas.

TIPOS DE VIOLENCIA EN EL AMBITO LABORAL

La violencia laboral por motivos de género es una parte importante de los obstáculos que encuentran las personas en su desarrollo profesional, es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro mediante la acción, persecución u omisión. Puede manifestarse como agresión física, verbal, acoso sexual, moobbing laboral y/o violencia psicológica. De este modo, afecta la salud física y mental de las personas, configurando una violación a los Derechos humanos y laborales. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como horizontal o entre pares.

De acuerdo al Convenio 190 de la OIT, que proporciona una definición global del fenómeno en cuestión, se entenderá por “violencia y acoso laboral” **al conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual, económico y a la dignidad personal, incluyendo la violencia y el acoso por motivo de género**

Se mencionan con carácter enunciativo las siguientes acciones:

a) obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana;

- b) asignar tareas u objetivos innecesarios o sin sentido con la intención de humillar;
- c) juzgar de manera ofensiva su desempeño en todo el ámbito de la Municipalidad de; d) prohibir a los empleados y empleadas que se hablen entre ellos/as o con alguno/a en particular, o mantenerlos/as incomunicados/as, aislados/as;
- g) encargar trabajo imposible de realizar;
- h) obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, o bien, ocultar o privar de las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su cargo;
- i) promover el hostigamiento psicológico sobre un integrante del equipo;
- j) incomodar al trabajador o a la trabajadora, mediante la reiteración de comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra su personalidad y dignidad, por su sexo, orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, discapacidad, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar;
- k) el abuso de poder, materializado mediante amenazas o intimidaciones; entre otras formas de violencia y acoso laboral y sexual que pudieren presentarse.
- l) **Agresión física:** Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador o trabajadora.
- m) **Acoso sexual y/o por razón de sexo:** Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual o en función del sexo de la persona, basado en el poder, en la “supuesta” confianza o vínculo generado, no consentido por quien lo recibe.
- n) **Agresión Verbal y gestual:** Dichos o comentarios insinuantes hacia otra persona (hombre, mujer o demás diversidades de género) que presuman incomodidad en el otro por el tenor del dicho o gesto. Asimismo, se refiere a comentarios reiterados con actitud de acoso o eventuales.
- o) **Acoso psicológico y /o moobbing laboral:** Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y/o disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa. Incluye también la persecución laboral.
- p) - **Ciberacoso:** implica el hostigamiento virtual, intencional y continuo sobre una persona o grupo de personas, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los websites.

MARCO NORMATIVO

Las normas internacionales, nacionales, provinciales y municipales que dan marco jurídico a las disposiciones del presente protocolo son las siguientes:

1. Internacional

Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional). - 20 - PROTOCOLO DE PREVENCIÓN EN VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO EN LA MODALIDAD LABORAL EN EL PODER JUDICIAL DE CÓRDOBA - 20 - Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional). Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" (artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional). Convención Internacional sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, aprobado por Ley 26.202. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobado por Ley 26.378. Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, Convenio n° 190 adoptado por la OIT, ratificado por Ley 27580. Recomendación n° 206 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Convenio relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, Convenio n.° 155 adoptado por la OIT, ratificado por Ley 26.693. Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo aprobado por la OIT en la Conferencia de 1998. Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, Convenio 111 adoptado por la OIT, ratificado por Ley 17.677. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará", aprobada por Ley 24.632. Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad (adhesión de la CSJN mediante Acordada N° 5/2009).

2. Nacional

Constitución Nacional. Ley 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 Reglamentario n.° 1011/10. - 21 - - 22 - PROTOCOLO DE PREVENCIÓN EN VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO EN LA MODALIDAD LABORAL EN EL PODER JUDICIAL DE CÓRDOBA Ley 23.592: Actos Discriminatorios. Ley 27.499: Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado. Ley 25.326: Protección de datos personales.

3. Provincial

Constitución de la Provincia de Córdoba. Ley 10.352: de adhesión a la Ley 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en

los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Ley 10.401: de Protección integral a las víctimas de violencia, a la mujer por cuestión de género, en el marco procesal, administrativo y jurisdiccional Ley 10.318: de licencia laboral por violencia de para trabajadoras dependientes de la Provincia de Córdoba. Ley 10.628: Adhesión provincial a la Ley Nacional 27499 (Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que integran los Tres Poderes del Estado). Ley 8435 y sus modificaciones: Ley Orgánica del Poder Judicial. Ley 7233: Estatuto del Personal de la Administración Pública Provincial. Protocolo de Actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la Tramitación de Denuncias de Violencia Laboral: Oficina de Asesoramiento y Registro de Violencia Laboral, aprobado por el Ministerio de Trabajo de la Provincia por Resolución n.º 99/2017. Código de Ética para Magistrados y Funcionarios del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba (Anexo I del Acuerdo Reglamentario N° 693, Serie "A", 27/11/2003) Ley 7826: y sus modificatorias: Ley Orgánica del Ministerio Público Fiscal. Ley 8765: Estatuto de la Policía Judicial. Acuerdo del TSJ n.º 9 de fecha 16/03/1985. Acuerdo Reglamentario n.º 233, Serie A, de fecha 08/05/92 y sus modificatorias. Reglamento de Asistencias y Licencias (RAL)

4 Municipal.

Ordenanza N° xxxxxx de adhesión a la Ley Micaela

Estatuto del Empleado Municipal y demás aplicativos de actuación dentro del ámbito Municipal.

ALCANCE Y AMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será aplicable a todo el personal que se desempeñe bajo cualquier modalidad de contratación en la Municipalidad de sin requerir un mínimo de antigüedad en la relación laboral y se aplicará teniendo en cuenta el vínculo de las personas involucradas y el contexto en el que sucedió la conducta violenta o de acoso; siendo el ámbito de aplicación toda la extensión territorial en la que la Municipalidad e tenga injerencia, tanto la actual como aquellas actividades que en un futuro se incorporen a la gestión por complemento o ampliación de su ámbito de actuación.

- 1 - **Por el vínculo de las personas involucradas:** Este protocolo se aplicará a Funcionarios integrantes del Gabinete Municipal (Intendente, Secretarios/as, Directores/as de área, empleadas/os, personal superior, profesionales, personal técnico administrativo, personal obrero, de maestranza y servicios generales, cualquiera sea la situación de revista, así como quienes presten una colaboración con la Municipalidad de como voluntarios/as o aspirantes a ingresar a la planta de municipales en todo el proceso de selección y quienes se encuentren cumpliendo pasantías, prácticas pre profesionales o cualquier otra actividad de formación producto de algún convenio entre la Municipalidad de y alguna institución educativa.

- 2 - **Por el contexto** Este protocolo se aplicará cuando se registren conductas de violencia o acoso en el marco y con motivo del vínculo descrito en el punto anterior, cualquiera sea el ámbito donde suceda, horario o modalidad (instalaciones del lugar de trabajo, el hogar o espacios públicos o privados, durante el trabajo, en los desplazamientos, viajes, eventos de cualquier tipo, en las comunicaciones por cualquier vía, etc.).

ORGANO DE APLICACIÓN: EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN VIOLENCIA LABORAL

El órgano o la autoridad de aplicación de este protocolo será el **Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral**, que posibilite un abordaje integral y una tramitación diligente de los casos que se presenten.

Estará integrado al menos por tres profesionales de las siguientes disciplinas o áreas:

- ✓ Abogacía
- ✓ Capital Humano
- ✓ Licenciatura en Psicología

Se podrá ampliar el número de integrantes e incorporar más profesionales de las mismas u otras disciplinas según el caso y a criterio del mismo Equipo Interdisciplinario.

Una de las personas que integre el equipo interdisciplinario ejercerá la función de coordinador/a, decidida por los propios integrantes.

Quienes integren el equipo interdisciplinario deberán suscribir un convenio de confidencialidad. Se procura que el Equipo Interdisciplinario desarrolle su actividad en un espacio físico acondicionado especialmente, con la privacidad necesaria, es decir, un lugar propicio para que las personas interesadas puedan expresar su situación personal con la debida garantía de escucha, contención, confidencialidad, respeto a la intimidad, objetividad, imparcialidad, asesoramiento y abordaje de los casos que lleguen a su conocimiento.

FACULTADES Y FUNCIONES:

El Equipo Interdisciplinario tendrá diversas facultades y funciones, entre las cuales se consideran:

- ✓ Receptar las consultas/ presentación de violencia laboral y/o de género en el ámbito laboral, ya sea de la persona damnificada o por un tercero que refiera tener conocimiento.
- ✓ Realizar contención/orientación a víctimas de violencia laboral y/o de género en el ámbito laboral.
- ✓ Citar a la/las persona/s referida/s como supuestos generadora/s de los hechos de violencia.
- ✓ Realizar entrevistas a otras personas involucradas (testigos)

Realizar las recomendaciones o sugerencias que estime necesarias como hacer el uso de un licencia.

PROCEDIMIENTO

Cualquier persona que se desempeñe en el ámbito de la Municipalidad de, podrán realizar una presentación, de manera nominal o anónima, ante el Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral.

Al efectuarse una presentación de un caso deberá consignarse:

a) Datos identificatorios de la/s persona/as que se encontrarían en situación de violencia laboral y/o de género.

b) Datos identificatorios de la/s persona/as que ejercerían violencia laboral y/o de género.

c) Datos identificatorios de la/as persona/as que realizan la presentación, si opcionalmente se quisiera dejar constancia

d) Relato preciso y circunstanciado de la situación de violencia laboral y/o de género. Se poràn ofrecer elementos que respalden o sustenten sus dichos (mensajes de texto, whatsApp, llamados telefónicos, mails, etc). Los datos iniciales de la presentación aquí requeridos tienen la finalidad de otorgar celeridad para la posible intervención del Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral. Sin embargo, no deberá desestimarse ninguna presentación por razones estrictamente formales o ausencia parcial de datos.

e) – Se le otorgará un Turno (día y horario) para una Entrevista personal.

f) – elaboración de un legajo de carácter reservado con lo relevado en la entrevista personal.

PLAN DE ACCIÓN

Equipo Interdisciplinario elaborará un plan de acción para cada caso. Dicho plan, sin perjuicio de otras acciones, podrá incluir las siguientes tareas:

a) Realizar acciones tendientes al cese inmediato de la situación de violencia laboral presentadas tales como aconsejar el traslado de la/s persona/s involucrada/s y cualquier otra que estimare pertinente para la oficina de trabajo.

b) Disponer la intervención en la dependencia, donde se podrán realizar, entre otras acciones: entrevistas individuales y/o grupales (diseñadas a tal efecto) que contendrán preguntas abiertas y semi-estructuradas para así posibilitar la libre expresión

c) Adoptar medidas preventivas para evitar en el futuro nuevas situaciones similares; Realizar las recomendaciones o sugerencias que estime necesarias como hacer el uso de un licencia, proponer líneas específicas de capacitación y tratamiento terapéutico. Todas las acciones deberán ser

conversadas con las personas afectadas a fin de orientar y escuchar su interés/voluntad en la intervención.

Una vez concluido el plan de acción, el Equipo interdisciplinario elaborará un informe con las conclusiones finales sobre lo actuado. Éste contendrá las valoraciones y fundamentaciones pertinentes y establecerá un plan de seguimiento si correspondiere, comunicando las conclusiones según corresponda, a la víctima, al victimario y/o al responsable de la oficina.

SEGUIMIENTO

Concluidas las actividades incluidas en el plan de acción, se realizará el seguimiento, por un plazo estimado de entre seis (6) meses y un (1) año, a criterio del Equipo Interdisciplinario y conforme a cada caso.

El plazo es orientativo y dependerá del volumen y entidad de los casos que ingresen. En este período, el Equipo Interdisciplinario podrá realizar:

- a) Control mensual de la situación de las personas involucradas, mediante entrevistas reservadas, las que se llevarán a cabo en el ámbito del equipo interdisciplinario.
- b) Evaluación de resultados a los fines de determinar la superación de la situación de violencia laboral y/o de género.

Una vez resuelta la situación que dio origen al trámite y concluida la etapa de seguimiento, el equipo interdisciplinario elaborará un informe final que contendrá las conclusiones sobre lo actuado y al cierre del legajo respectivo. Las conclusiones y el cierre del legajo serán comunicados al Ejecutivo Municipal y, según corresponda, a la víctima, al victimario y /o al responsable de la oficina.



**SI TOCAN A UNX
TOCAN A TODXS**

