



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN
ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA
LABORAL Y/O DE GÉNERO.**



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.

INTRODUCCIÓN

El presente protocolo tiene por objeto regular las acciones de prevención, orientación, abordaje, y erradicación de las violencias o discriminación por razones de género, para el personal que se desempeña en el ámbito laboral del ENOHSA garantizando un ambiente libre de discriminación y violencia, respetando los principios de integralidad, confidencialidad y objetividad, brindando a todas las partes involucradas el debido derecho de defensa, propendiendo a que la situación no se repita. Comprende, asimismo, la generación de espacios de capacitación, orientación, medidas preventivas y acciones de concientización sobre la problemática abordada.

En un todo de acuerdo con la normativa y legislación nacional e internacional que rige la materia, en especial el Convenio Colectivo de Trabajo 1005/08 E, los principios éticos y morales que inspiran las relaciones internas y externas de este Organismo, se adopta el presente instrumento de prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación en el ámbito laboral.

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social –Secretaría de Trabajo y Empleo de la Nación ("OAVL"), define la **violencia laboral** como:

"toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores".

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.

Cabe mencionar que, dentro de las violencias en el ámbito laboral, la violencia por motivos de género es aquella dirigida hacia las mujeres y personas LGBTTTIQ+¹, con raíces en las relaciones de género desiguales, dominantes en la sociedad. Es una de las manifestaciones más claras de las desigualdades de poder existentes que pondera lo masculino y subordina lo femenino, y otorga poder a los varones sobre las mujeres y personas LGBTTTQ+.

La Ley 26.485 de “Protección Integral hacia las mujeres” contempla la violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, pública política y en el espacio público. En su artículo 4°, define la “violencia contra las mujeres como 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 también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”.

La importancia de disponer de un protocolo específico sobre la violencia laboral con perspectiva de género, se relaciona con que la violencia que padecen las mujeres y personas LGBTTTIQ+ en el ámbito laboral responde a la violencia laboral con base en lógicas de jerarquías laborales, y también responde a lógicas de jerarquías de género (violencia de género), constituyendo una dimensión específica y diferenciada del resto de las situaciones de violencia en la esfera laboral, y requiriendo una intervención con perspectiva de género. Asimismo, la violencia laboral por motivos de género es una parte importante de los obstáculos que encuentran las mujeres y personas LGBTTTIQ+ en su desarrollo profesional, provocando el impedimento del desarrollo de su carrera profesional. En definitiva, la violencia laboral en general y hacia las mujeres y diversidades en particular, es una forma de abuso de poder que tiene

¹ Sigla acrónimo que se utiliza para designar colectivamente a las personas lesbianas (L), gays (G), bisexuales (B), transgénero (T), transexuales (T), travestis (T), intersexuales (I), y todas aquellas pertenecientes a los colectivos de la diversidad.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

por finalidad excluir o someter al otro mediante la acción u omisión y aún la persecución. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan. Configura una violación a los derechos humanos y laborales. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como horizontal o entre pares. Puede ejercerse por acción u omisión.

Tipos de violencia en el ámbito laboral:

- **Agresión física:** Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador o trabajadora.
- **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, no consentido por quien lo recibe.
- **Acoso psicológico:** 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.
- **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.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

MARCO NORMATIVO

El presente Protocolo se condice y basa en las normas que regulan las relaciones de trabajo en su seno, como ser la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, sus leyes complementarias y/o modificatorias y en especial el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 1005/08 “E”, actualmente vigente o el que en un futuro lo reemplace.

Dentro de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a los que la Argentina se adhirió y confirmó con leyes aprobadas por el Congreso de la Nación, se destacan especialmente los N° 155 y 187, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y los Convenios N° 100 y 111, sobre Igualdad entre la Mano de Obra Masculina y Femenina y No Discriminación. Asimismo, la reciente ratificación del Convenio OIT N° 190 recomendación 206 -que entró en vigencia en 2021-, sobre Violencia y Acoso Laboral y su especial reconocimiento de que las mujeres son las más expuestas a la violencia y el acoso laboral, cuya ratificación por parte de la Argentina, comprende la adecuación normativa en la materia.

En nuestro país se encuentran vigentes normas relacionadas que protegen contra el acoso y la violencia en general, y la ejercida hacia la mujer y personas LGBTTTTIQ+ en particular habiendo adherido a un importante número de instrumentos internacionales con el objetivo de erradicar la violencia.

La incorporación, con jerarquía constitucional, de la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

y Erradicar la Violencia contra la Mujer; la Convención de niños, niñas y adolescentes; la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; entre otros.

A modo meramente ilustrativo y sin perjuicio de la normativa que pueda sancionarse en un futuro se mencionan, en nuestro país se encuentran vigentes la Ley N°. 23.592 —Actos Discriminatorios, Ley N°. 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, que especifica como uno de los tipos de violencias contras las mujeres la laboral, Decreto N° 1011/2010 r eglamentario de la Ley N°. 26.485; la Ley N°.27.499 Micaela sobre Capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres; el Decreto N° 254/98 que establece el plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral; la Ley N°. 26.743 de Identidad de Género; la Ley N°. 26.062 de protección de niñas, niños y adolescentes, el Decreto 721/2020 de Cupo Laboral para las personas travestis, transexuales y transgénero en la APN; Guía de Herramientas para la detección de señales tempranas de las violencias por motivos de género, pautas de acompañamiento para personas en situación de violencia del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, entre otras.

ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será aplicable a todo el personal que se desempeñe bajo cualquier modalidad de contratación con el ENOHSA, sin requerir un mínimo de antigüedad en la relación laboral; siendo el ámbito de aplicación toda la extensión territorial en la que el Organismo 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.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

PREVENCIÓN

El objetivo prioritario del ENOHSA es evitar las situaciones de acoso y/o violencia en general y por motivos de género en particular en el ámbito del trabajo, contribuyendo al desarrollo de ámbitos laborales seguros para todas las personas y, respecto del presente documento, especialmente para las mujeres y personas LGBTTTIQ+.

En tal sentido, el Organismo entiende que debe enfocarse, principalmente, en las medidas de prevención y difusión, tanto de los valores y principios que inspiran su accionar y las relaciones en su seno, como en el conocimiento de las reglas y normas que la rigen, entre ellas el Convenio Colectivo de Trabajo 1005/08 E; las leyes vigentes en Argentina en materia de prevención, sanción y erradicación de la violencia hacia las mujeres y personas LGBTTTIQ+ por motivos de género y el presente documento.

Contar con un protocolo de actuación ante situaciones de violencia en el ámbito laboral permite la realización de estadísticas y análisis sistemático de las temáticas relativas a discriminación y violencia por razones de género, con el fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

Capacitación a todo el personal de Recursos Humanos: el personal de Recursos Humanos deberá realizar y aprobar una capacitación especial obligatoria sobre el protocolo de actuación con perspectiva de género y la detección de las posibles situaciones de acoso y/o violencia laboral. En este sentido, en caso de entrar en conocimiento de una situación de violencia por motivos de género deberán iniciar una consulta con la Autoridad de Gestión de consultas y/o denuncias que actuará de manera

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

conjunta con la persona responsable del Observatorio de Políticas de Género y Diversidad (OPGD) y con la SGelOT del Sindicato.

Capacitaciones a todo el personal de conducción y/o con personal a cargo.

Se dispondrá un curso obligatorio autoadministrado para todo el personal de conducción y/o con personal a cargo sobre el protocolo de actuación con perspectiva de género y la detección de las posibles situaciones de acoso y/o violencia laboral por motivos de género que pudieran ocurrir en su área a cargo. Se incluirán, dentro de las responsabilidades del personal de conducción y/o con personal a cargo, la realización del curso mencionado, el conocimiento del presente protocolo de intervención y su obligación de efectivizarlo en el caso de tomar conocimiento o detectar situaciones de violencia y/o acoso laboral por motivos de género. El personal que encuadre en esta categoría deberá acreditar la cursada.

Capacitación y sensibilización permanente y abierta.

Todas las personas trabajadoras del ENOHSA tendrán la posibilidad y serán incentivadas a realizar talleres, charlas, conversatorios y capacitaciones sobre acoso y violencia laboral basada en género, micro violencias, estereotipos de género, micro machismos, división sexual del trabajo, violencia de género, educación no sexista y uso no sexista del lenguaje, nuevas masculinidades, acoso sexual en vía pública o lugares de acceso público, entre otros. La realización voluntaria de estas capacitaciones será registrada en el legajo de la persona trabajadora y será valorada de forma positiva frente a posibles ascensos y/o promociones. Se entregarán certificados de participación y se comunicará que las participaciones quedarán registradas en sus legajos. Desde Recursos Humanos

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.

y el OPGD se aplicarán distintas medidas de estímulo, que serán previstas oportunamente, a las personas trabajadoras para que se capaciten en estas temáticas.

Capacitaciones específicas para personal ascendido.

A partir del 2022 toda persona trabajadora del ENOHSA a la cual se le promueva un ascenso deberá realizar una capacitación a modo de “inducción” en conducción de equipos con perspectiva de género, la cual contará con un proyecto final de evaluación, cuyo resultado será asentado en el legajo y valorado al momento de evaluación de desempeños para el cargo que ocupa u otros posibles ascensos.

Campañas permanentes de difusión y sensibilización.

La comunicación es fundamental para el abordaje institucional de la problemática, ya que la hace visible y promueve cambios en la cultura organizacional del ámbito laboral. Asimismo, las campañas permanentes permiten mantener vigente el tema entre las personas trabajadoras, mostrando el compromiso y la posición del ENOHSA frente a la temática. Se llevará a cabo utilizando todos los canales de comunicación institucional y las redes sociales con las que cuenta el ENOHSA y el SGBATOS.

Capacitación en el marco de Ley Micaela.

Se dará cumplimiento a la Ley 27.499 mediante el Programa de Capacitación “Ley Micaela: Géneros y Diversidad, hacia la construcción de espacios de trabajo inclusivos e igualitarios”, certificado y aprobado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad e INAP; a todas las personas trabajadoras del ENOHSA, tomando como soporte y directriz la plataforma dispuesta por el Ministerio de Obras Públicas de la Nación.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.

Asimismo, todas las personas trabajadoras del Enohsa contarán con la posibilidad de cursar de forma adicional y voluntaria el “Plan de Capacitación Integral en Género”, tomando como soporte y directriz la plataforma dispuesta mediante la Ley 27.499 y el Programa de Capacitación elaborado por la Secretaría de Género (SGelOT) del SGBATOS en conjunto con el Instituto Tecnológico Leopoldo Marechal.

RECOMENDACIONES PARA LA DETECCIÓN TEMPRANA DE HECHOS DE ACOSO O VIOLENCIA LABORAL POR MOTIVOS DE GÉNERO

Recursos Humanos en conjunto con el Observatorio de Políticas de Género y Diversidad y con participación de la Secretaría de Género (SGelOT) del SGBATOS, constituirán un documento de revisión y/o ampliación semestral con recomendaciones específicas para las autoridades superiores sobre indicadores institucionales de situaciones de falta de equidad y riesgo en materia de violencia laboral por motivos de género, incluyendo recomendaciones sobre requisitos de modificaciones de infraestructura y demás necesidades, con la finalidad de constituir cada espacio de trabajo del Organismo en un ambiente respetuoso e igualitario con las mujeres y personas LGBTTTIQ+.

DIFUSIÓN DE LOS CANALES DE CONSULTAS Y DENUNCIAS

Los canales para poder realizar las consultas y/o denuncias frente a

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

situaciones de violencia y/o acoso laboral basados en el género serán difundidos de manera permanente por Recursos Humanos, el OPGD y el área de comunicación institucional con afiches en las carteleras del ENOHSA, campañas, piezas gráficas y audiovisuales a través del correo electrónico corporativo y demás canales de comunicación digital interna y externa, como la página web del Enohsa, en una sección de visibilidad.

ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN

Las medidas de orientación e intervención se iniciarán frente a la consulta y/o denuncia de una persona trabajadora. Luego de efectuada la consulta y/o denuncia se sustanciará un procedimiento a fin de garantizar el asesoramiento y la protección de la persona afectada. Estas solicitudes serán gestionadas por la **Autoridad de Gestión de consultas y denuncias**, designada por una Autoridad Superior del Organismo.

Consulta: se constituirá una consulta cuando la persona solicitante desee plantear una situación vivenciada por ella o por terceros, que le genera dudas y requiera la contención y/o asesoramiento del Personal de Orientación designado.

Denuncia: se constituirá una denuncia cuando la persona solicitante desea plantear una situación vivenciada que identifica como violenta o discriminatoria. La denuncia es de carácter personal, sólo puede ser realizada por la persona afectada.

Autoridad de Gestión de Consultas y Denuncias

Es la persona responsable de la atención y tramitación frente a las consul-

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

tas y/o denuncias que se presenten. Debe contar con formación específicamente en la temática de violencia de género, experiencia en la temática y demostrar competencias referidas a empatía, escucha activa, reserva y compromiso en cada oportunidad que se requiera su intervención. Se designarán a una persona titular y a una persona suplente dependiente de RRHH y/o del Observatorio de Políticas de Género y Diversidad.

Personal de Orientación de consultas y/o denuncias

El Personal de Orientación oscilará en una composición entre dos y tres agentes, teniendo a su cargo la recepción de consultas vinculadas a las situaciones de violencia laboral y/o discriminación de género que se produzcan en el ámbito de aplicación del presente protocolo.

Las personas designadas como Personal de Orientación contarán con capacitación en la temática de violencia de género y deberán demostrar competencias referidas a empatía, escucha activa, reserva y compromiso en cada oportunidad en la que se requiera su intervención.

El Personal de Orientación dará cumplimiento del principio de imparcialidad aplicable a la Autoridad de Gestión.

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

Sobre el Equipo Externo Interdisciplinario Especializado

La Autoridad de Gestión podrá recurrir a un Equipo Externo Interdisciplinario Especializado para la intervención, en aquellas denuncias que por su carácter de complejidad o gravedad demanden la participación de

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

profesionales especialistas en género. Dicho equipo funcionará desde la órbita central del Ministerio de Obras Públicas, y podrá ser sustituido por otro órgano de intervención especialista en la materia.

OBJETIVO

El objetivo principal de actuación será la de salvaguardar la integridad física y psíquica de las personas afectadas garantizando las medidas paliativas, precautorias y respetando los principios de confidencialidad y de objetividad, brindando a todas las partes involucradas el debido derecho de defensa, propendiendo a que la situación de acoso/violencia no se repita.

PRINCIPIOS RECTORES

- + Tolerancia Cero
- + Enfoque Centrado en la Protección de la Víctima
- + No Revictimización
- + Igualdad y No Discriminación
- + Confidencialidad
- + Profesionalismo

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

- + Imparcialidad
- + Integralidad
- + Transversalidad de género y enfoque de derechos
- + Principio Pro Persona
- + Amplitud probatoria

PROCEDIMIENTO. SUSTANCIACIÓN

La presentación de consultas y/o denuncias por violencia laboral por motivos de género deberá efectuarse a través de cualquiera de los siguientes canales:

Personalmente: en Recursos Humanos de Enohsa o el Observatorio de Políticas de Género y Diversidad, ante el Personal de Orientación o la Autoridad Gestión de Consultas y/o Denuncias, sito en Av. Corrientes 1750 6º piso CABA.

Por correo electrónico: rrhh.genero@enohsa.gob.ar o vía telefónica a los teléfonos 41176630/6518.

La consulta y/o denuncia efectuada por correo electrónico o vía telefónica requerirá una ratificación que se sustanciará al momento de la entrevista presencial con el Personal de Orientación. En estos casos una vez recibida la consulta/denuncia, el Personal de Orientación

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

se pondrá en contacto con la persona denunciante/consultante para presentarse y poner a su disposición la entrevista personal, poniendo en su conocimiento la confidencialidad de esta etapa del proceso y pondrá en conocimiento a la Autoridad de Gestión. La entrevista personal se fijará dentro de los próximos 3 (tres) días hábiles de producida la consulta y/o denuncia. Asimismo, se informará de manera inmediata a la persona responsable del Observatorio de Políticas de Género y Diversidad y la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato (SGelOT) del SGBATOS.

No obstante, los canales formales establecidos por la presente, para el caso de consultas y/o denuncias efectuadas ante la representación sindical en temas de violencia laboral, serán remitidas inmediatamente a la Autoridad de Gestión de consultas y/o denuncias, con copia a la persona responsable del OPGD, a los fines de su sustanciación conjunta. La participación de la representación gremial en todos los procedimientos, en los términos previstos en la presente, será asegurada.

GESTIÓN DE LA CONSULTA

Ante la presentación de una consulta, el Personal de Orientación trabajará en el asesoramiento y la contención de la persona. En el caso de que ésta no decida instar a la etapa de denuncia, el Personal de Orientación realizará un informe de Consulta pormenorizado con recomendaciones específicas a la Autoridad de Gestión y el OPGD a los fines de que se puedan tomar medidas remediales o precautorias sobre el área laboral de la persona afectada.

Se le ofrecerá a la persona consultante la posibilidad de realizar la

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

denuncia únicamente en los casos donde los hechos consultados se evalúen dentro del marco del presente protocolo, sin forzar o instigar para que realice tal acto en pos de evitar la revictimización. En caso de no querer realizar una denuncia, se hará un seguimiento posterior de su situación por intermedio de entrevista presencial o telefónica. Tanto la gestión de la consulta y/o denuncia como la tramitación y registro, debe iniciarse dentro de los próximos 3 (tres) días hábiles de ratificada, en la entrevista presencial de la persona trabajadora con el Personal de Orientación.

En aquellos casos en que no se prosiga a la instancia de denuncia, las Autoridades de Gestión recibirán el Informe de Consulta pormenorizado y de acuerdo a lo solicitado por el Personal de Orientación, se comunicará por escrito a la persona responsable de Recursos Humanos y del área laboral de la persona consultante las medidas remediales o precautorias a adoptar. Asimismo, se hará un seguimiento posterior de su situación por intermedio de entrevista presencial o telefónica.

GESTIÓN DE LA DENUNCIA

El Personal de Orientación, al recibir denuncias a través de los canales ya mencionados, deberá observar que las mismas sean formuladas de forma clara, sencilla y precisa, aportando la mayor cantidad de datos sobre el hecho denunciado, para su análisis y, de proceder, su investigación.

Para las denuncias por acoso u hostigamiento sexual, la persona denunciante debe tener la posibilidad de que la denuncia sea recibida por una persona de su mismo género, o canalizarla a través de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato del SGBATOS, por correo

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

electrónico a igualdad@sgbatos.com.ar y/o los teléfonos 4958-1997 int.162/168, quienes deberán poner en conocimiento inmediato a la Autoridad de la Gestión de las Consultas y Denuncias.

Si la denuncia es recibida en primera instancia por correo electrónico, se responderá acusando recibo, indicando: a) la fecha y hora de recepción, b) la identidad de quien lo recibió, c) el trámite a seguir; y d) los datos necesarios para su seguimiento, solicitándosele, en caso de corresponder, aquella información o documentación adicional que luzca necesaria o útil.

Asimismo, en dicha instancia se informará sobre la necesidad de que la misma sea ratificada de manera personal ante la Autoridad de Gestión, dentro de los tres (3) días hábiles de efectuada para su procedencia, gestión y consecución. En caso de no ser ratificada, será tomada y registrada como consulta.

Durante la entrevista con la persona denunciante, se procederá a determinar de forma preliminar si el o los hechos que se manifiestan se encuentran dentro del alcance y los conceptos del presente protocolo y encuadrar el tipo de intervención necesaria. A su vez, se le informará a la persona denunciante sobre los recursos que tiene a su disposición y la posibilidad de la instrumentación de medidas paliativas y precautorias en su favor. Todo ello siempre en el marco de los principios de confidencialidad, integralidad garantizando un abordaje con enfoque de género y de la diversidad, no revictimización y celeridad.

A partir de ello, se debe dejar constancia de la denuncia en el “Registro de Denuncias por Violencia Laboral” o en el “Registro de Denuncias por Violencia Laboral por motivos de género”, según corresponda, a ser administrados y certificados por las Autoridades de Gestión. Todas las denuncias recibidas serán numeradas de forma correlativa, y serán

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

registradas en el formulario correspondiente con la información necesaria que deberá contener como mínimo: a) La fecha, la hora y el canal de recepción utilizado; b) Si fuera efectuada por correo electrónico, se dejará constancia en el momento de corresponder la fecha en que se produjo la ratificación personal de la denuncia; c) Los datos personales y de contacto para futuras comunicaciones de la persona afectada, d) El tipo y la materia sobre la cual versa; e) La/s persona/s identificada/s como presuntamente involucrada/s en los hechos comunicados y el área donde se desempeña/n o se desempeñaba/n al momento de ocurrencia de los hechos; f) La documentación o demás elementos aportados y; g) La persona responsable de dar ingreso a la denuncia.

Una vez registrada la denuncia, el Personal de Orientación se abocará a las tareas de acompañamiento, asesoramiento y contención de la persona denunciante mientras que la Autoridad de Gestión llevará a delante la tarea de investigación sobre el o los hechos denunciados. En todo momento el Personal de Orientación y la Autoridad de Gestión trabajarán de manera articulada con el fin de evitar exponer a la persona denunciante a ningún riesgo.

Esto implica que previo al inicio de las entrevistas a las partes, el Personal de Orientación que realiza el acompañamiento a la persona denunciante, hará las recomendaciones pertinentes a Recursos Humanos sobre las acciones de protección a desarrollar, las cuales incluirán el uso de la licencia pertinente, cambios de horarios y/o de área de trabajo. Todas estas medidas de resguardo serán transitorias y comunicadas por escrito mientras dure la investigación y/o mientras la persona denunciante lo requiera, y las determinaciones se tomarán en acuerdo con la persona denunciante conforme con la situación particular. Toda acción tendrá como eje rector la protección de la persona denunciante y evitar su revictimización.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

Análisis preliminar y canalización.

Las denuncias serán tratadas en todas las instancias bajo la máxima confidencialidad y serán analizadas de forma preliminar por intermedio de la Autoridad de Gestión y la persona responsable del Observatorio de Políticas de Género y Diversidad, dentro de los tres (3) días hábiles de realizadas, con el objeto de canalizarlas conforme a los siguientes criterios:

- 1-** Serán archivadas y registradas: si del examen preliminar surgiera evidente, sin necesidad de mayor investigación, que los hechos narrados carecen manifiestamente de fundamento o verosimilitud, y/o no constituyen una situación de acoso u hostigamiento sexual, laboral, moral y/o discriminación en el ámbito del trabajo. En este supuesto, previo al archivo, se informará sobre la decisión a la Secretaría de Género (SGeIOT) del SGBATOS. Ello no impedirá en su oportunidad las instancias de seguimiento y evaluación general del área sobre la cual recae la denuncia.
- 2-** Serán investigadas por las Autoridades de Gestión con la asistencia técnica normativa de Asesoría Jurídica a su requerimiento, y participación del SGBATOS a través de su Área de Género cuando corresponda y si del análisis preliminar no se justifica su archivo; se le dará el tratamiento de “Reporte” de acuerdo a las siguientes pautas:
 - +** El reporte se iniciará con la apertura de una investigación, dejándose constancia de la fecha de inicio, la persona responsable de llevarla adelante, y la persona que participará en representación del área de género (y/o persona idónea designada) del SGBATOS, en caso de corresponder.
 - +** En toda investigación se actuará con objetividad e imparcialidad

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

con perspectiva de género. La Autoridad de Gestión informará inmediatamente por escrito a la máxima Autoridad del ENOHSA toda circunstancia que, en su perspectiva o en la que tendría una tercera persona observadora imparcial, pudiera afectar su objetividad o imparcialidad para la investigación de un reporte (por ejemplo, por tener parentesco, enemistad manifiesta, pleitos pendientes, créditos o deudas con alguna de las personas involucradas, o por tener algún interés o beneficio derivado de los resultados de la investigación), excusándose de dicha intervención. Cuando la objetividad o imparcialidad de la Autoridad de Gestión y/o Personal de Orientación estuviere afectada, la máxima Autoridad del Organismo designará, con la opción de solicitar ante el EEIE MOP, una persona reemplazante para llevar adelante la investigación. Lo mismo harán cualquiera de los intervinientes externos cuando mediaren las circunstancias enumeradas.

✚ La Autoridad de Gestión informará a la persona denunciante, el trámite a seguir a partir de la recepción de la denuncia, con indicación de los tiempos de desarrollo estimados, las sanciones, medidas remediales previstas, y la modalidad en que se realizará su acompañamiento y se le irá informando el seguimiento de la denuncia. También indicará las sanciones para el caso de que se compruebe que la denuncia fuera falsa o maliciosa.

3- En aquellos casos donde se determine que la denuncia reviste carácter de complejidad o gravedad y se requiera la participación de profesionales especialistas en género, se solicitará intervención al Equipo Externo Interdisciplinario Especializado mediante requerimiento de la Autoridad de Gestión. Esta solicitud de intervención se presentará por escrito mediante nota oficial, y se le dará el tratamiento de “Reporte y Solicitud de intervención” al EEIE MOP, de acuerdo a las pautas establecidas en el punto precedente.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

4- La Autoridad de Gestión y el Equipo Externo Interdisciplinario Especializado cuando corresponda, de manera paralela a la investigación mantendrán contacto con la persona denunciante de manera periódica. El contacto periódico con la persona denunciante y el acompañamiento de ésta por parte del Personal de Orientación junto con la Secretaría de Género del SGBATOS en caso de corresponder, además de oficiar de contención buscará mantener actualizada la evaluación de si se produjeron hechos o represalias contra la persona y si las medidas tomadas han sido suficientes y efectivas para su protección durante y a posterior del fin de la investigación.

5- La Autoridad de Gestión y/o el Equipo Externo Interdisciplinario Especializado con la asistencia técnica normativa de Asesoría Jurídica de ser solicitada, y la presencia de la representante del Área de Género que el SGBATOS designe, podrán:

+ Entrevistar al personal del Enohsa a los efectos de obtener información o documentación relevante a los hechos investigados. Siendo el centro de la investigación, no sólo el hecho puntual denunciado, sino también el marco de trato y accionar general de la/s persona/s denunciada/s en relación al respeto basada en el género, posibles características misóginas y/o discriminatorias hacia las mujeres y diversidades, sesgos sexistas, entre otras actitudes que pudieran afectar al ambiente laboral saludable y acorde a las políticas en materia de equidad y género del Organismo.

6- Reunida la prueba y determinados los hechos, la Autoridad de Gestión iniciará un “Informe Final con Recomendaciones”. En los casos en que se haya solicitado intervención del Equipo Externo Interdisciplinario Especializado, éste remitirá un “Informe de Intervención EEIE MOP” a la Autoridad de Gestión, que será adjuntado al “Informe Final

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

con Recomendaciones”. Asimismo, la Autoridad de Gestión pondrá en conocimiento de forma inmediata sobre los informes producidos a la persona responsable del OPGD y la Secretaría de Género (SGelOT) del SGBATOS.

Es responsabilidad de la Autoridad de Gestión en cumplimiento del principio de celeridad, adoptar todas las medidas que sean necesarias y/o requeridas para llevar adelante la intervención del Equipo Externo Interdisciplinario Especializado.

✚ A partir del Informe Final con Recomendaciones y de Intervención del Equipo Externo Interdisciplinario Especializado cuando corresponda, la Autoridad de Gestión junto con la persona responsable del Observatorio de Políticas de Género y Diversidad, citará a las personas que presuntamente participaron de los hechos investigados en una audiencia en la cual se las invitará a expresar su descargo y a ejercer su derecho de defensa a través del aporte de medios de prueba, dentro de los cinco (5) días posteriores a la celebración de la audiencia.

7- Vencido el plazo para el aporte de los medios de prueba arriba mencionados, y analizadas la totalidad de los hechos expuestos y las pruebas recolectadas, las investigaciones concluyen con la presentación del “Informe Final con Recomendaciones”. Dicho informe será elaborado por la Autoridad de Gestión -o, en su caso y para los supuestos expresamente previstos en este procedimiento, de quien haya llevado adelante la investigación y será elevado ante la máxima Autoridad del Enohsa.

La máxima Autoridad del Enohsa o quien éste designe, solicitará a Asesoría Jurídica un dictamen circunscrito únicamente al cumplimiento de los aspectos formales del procedimiento (control de legalidad), sin mediar opinión sobre el fondo de la cuestión y este elemento será

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

adjuntado al “Informe Final con Recomendaciones”.

Asimismo, de tratarse de una denuncia efectuada con perspectiva de género se solicitará además un dictamen de la Secretaría de Género (SGeIOT) del SGBATOS, el cual será también agregado al “Informe Final con Recomendaciones”. Si bien dicho dictamen no será vinculante, para el caso en que la resolución final de la Administración del Enohsa difiera sustancialmente del mismo, el Organismo deberá brindar a la representación gremial la justificación/información del caso.

8- Habiéndose expedido Asesoría Jurídica y la SGeIOT del SGBATOS de corresponder, la Autoridad de Gestión mediante nota firmada por una Autoridad Superior remitirá el “Informe Final con Recomendaciones” con el dictamen de Asesoría Jurídica y de la Secretaría de Género (SGeIOT) del SGBATOS, a la CoPAR (Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones).

Medidas remediales y Sanciones disciplinarias

El “Informe Final con recomendaciones” deberá presentarse como máximo dos (2) meses después de iniciada la investigación para intervención de una CoPAR en los términos del artículo 60 del CCT N.º 1005/2008 “E” y sus modificatorias, quien tendrá quince (15) días hábiles para expedirse. La CoPAR no podrá apartarse de las recomendaciones de dicho informe salvo opinión mayoritaria debidamente justificada y fundamentada.

Cuando, por circunstancias especiales vinculadas a la naturaleza compleja o la dimensión de los hechos investigados fuere necesario un plazo adicional para la presentación del Informe Final con Recomendaciones, la Autoridad de Gestión podrá autorizar su extensión con debida

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

razón justificada, por un máximo de hasta dos (2) términos de dos (2) meses adicionales. La extensión del plazo será informada al denunciante.

El “Informe Final con Recomendaciones e Intervención CoPAR” deberá contener:

- + En caso de estimarse apropiado, las sanciones disciplinarias y demás medidas remediales cuya aplicación se recomienda, de conformidad con el Convenio Colectivo de Trabajo y demás normativa interna asociada.
- + El cese o ratificación de las medidas precautorias paliativas oportunamente dispuestas en el reporte por la Autoridad de Gestión con relación a la persona denunciante.
- + Presentado el Informe Final de la COPAR y emitida su opinión al respecto, la máxima Autoridad del Enohsa en un plazo de quince (15) días hábiles hará efectiva la resolución, pudiéndose apartar de tal decisión, excepcionalmente y por Resolución debidamente fundada.
- + Las sanciones a instrumentarse, de corresponder, podrán ser: apercibimiento, suspensión, pudiendo implicar asimismo la reubicación, el traslado, separación del cargo en caso de ejercer funciones de mandos medios o altos en el Organismo o despido, y/o la obligatoriedad de realizar cursos psicoeducativos sobre género y violencias por motivos de género o bien, realizar tratamientos terapéuticos especializados. Si la Resolución de la Autoridad del Enohsa fuera disponer el despido del trabajador/a, previo a la ejecución de dicha sanción deberá instruirse un Sumario Administrativo formal de conformidad con el Decreto 467/99., con excepción de aquellas personas trabajadoras que se encuentren bajo la modalidad de contrato por tiempo determinado o bajo el decreto

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

1109/2017, en cuyo caso se procederá directamente con la sanción.

+ Las sanciones deberán ser determinadas, de acuerdo a las siguientes pautas interpretativas:

- + la gravedad y/o reiteración de la acción
- + los perjuicios ocasionados
- + una valoración sobre el grado de intencionalidad de la conducta bajo análisis (grado de negligencia, culpa o dolo).

Una vez concluido la totalidad del proceso investigador y definida, en caso de corresponder, la sanción disciplinaria pertinente, Recursos Humanos deberá dejar constancia de las actuaciones y su resultado en los legajos personales de la persona trabajadora denunciante como las personas denunciadas.

Respuesta e información al denunciante

La Autoridad de Gestión junto a la persona responsable del OPGD mantendrán informados a quienes formulen denuncias acerca del trámite llevado adelante, a partir de su comunicación y de sus resultados.

Medidas contra represalias

- a. Las personas denunciantes/consultantes serán tratadas en todo momento de forma respetuosa y justa.
- b. La Autoridad Superior del Enohsa y en específico la persona responsable de Recursos Humanos serán responsables de garantizar que quien

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.**

haya formulado una denuncia en trámite no sufra represalias directas o indirectas, de ninguna naturaleza, incluyendo –entre otras– el despido, degradación de la condición jerárquica, reducción salarial, evaluación de desempeño por debajo de las capacidades de la persona denunciante, quite de tareas, exclusión laboral, o cualquier modificación arbitraria de las condiciones de trabajo.

c. Cualquier degradación objetiva en las condiciones de trabajo de la persona denunciante/consultante, o cualquier daño o afectación producidos a la persona denunciante será considerada en principio como una represalia indebida.

d. Recursos Humanos y las autoridades superiores del Enohsa deberán priorizar la investigación y respuesta a todo reporte relativo a una represalia por parte de una persona denunciante.

e. En caso de constatarse que la persona denunciante tuviere un interés personal, fuere o no manifiesto, para obtener una ventaja, o la denuncia hubiese sido deliberadamente exagerada, falsa o inexacta, la persona denunciante podrá ser también objeto de sanción bajo las mismas condiciones expuestas en este protocolo.

Interpretación

Cualquier duda sobre la aplicabilidad o interpretación de este procedimiento será considerada por la persona responsable de Recursos Humanos y del Observatorio de Políticas de Género y Diversidad y su decisión será obligatoria e inoponible, no obstante, en caso de discrepancia la persona denunciante podrá recurrir a la Secretaría de Género (SGelOT) del SGBATOS.



+

+



ENOHSA



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina