



Provincia de Buenos Aires
Honorable Cámara de Diputados



LA HONORABLE CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

RESUELVE

**Protocolo para la Prevención e Intervención en
Situaciones de Violencia Laboral con perspectiva de género**

Artículo 1°.-CREACIÓN Establécese el Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con perspectiva de género en el ámbito de la H. Cámara de Diputados de la provincia de Buenos Aires.

Artículo 2°.-OBJETO El presente Protocolo tiene por objeto prevenir y erradicar la violencia en el ámbito laboral, garantizando un ambiente libre de discriminación por cuestiones de género, identidad de género, orientación sexual, clase, etnia, nacionalidad, religión, discapacidad, razones políticas o sindicales o de cualquier otro tipo en el ámbito de la H. Cámara de Diputados de la provincia de Buenos Aires.

Artículo 3°.- ACCIONES Se promoverán acciones de concientización, difusión y capacitación para prevenir la violencia laboral y garantizar el respeto, la igualdad y equidad en el ámbito de ésta H. Cámara.

Se conformará un Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género en cada Sector de la Honorable Cámara de Diputados encargado de recibir las denuncias, generando un ámbito de contención y confianza, donde se le brindará a la persona denunciante acompañamiento, asesoramiento, asistencia legal y psicológica.

Se confeccionarán estadísticas y análisis sistemáticos de los casos de violencia laboral que se denuncien, a fin de tener un mapa integral de la situación y adoptar o perfeccionar las medidas de prevención a fin de erradicarla del ámbito de la H. Cámara de Diputados.

Artículo 4°.- AMBITO DE APLICACIÓN El presente Protocolo es aplicable a todo tipo de empleo en el ámbito de ésta H. Cámara y en la totalidad de sus dependencias

Artículo 5°.- SUJETOS COMPRENDIDOS Queda comprendido en lo establecido por la presente el personal que presta servicios con carácter permanente y transitorio tanto entre personal de igual jerarquía como por los de mayor rango respecto de los de menor jerarquía y viceversa.

Artículo 6°.-DEFINICION DE VIOLENCIA LABORAL Se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o

DÉBORA SABRINA GALÁN
Diputada
Bloque Frente de Todos
H.C. Diputados Pcia. Bs. As.



Provincia de Buenos Aires
Honorable Cámara de Diputados

relación laboral, en el espacio físico o virtual, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social de una persona, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, moral, sindical, psicológico o social.

Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica u otra condición análoga. Las enumeraciones del presente artículo no revisten carácter taxativo.

Artículo 7°.- TIPOS DE VIOLENCIA Se consideran tipos de violencia a los efectos de la presente, los siguientes:

- a) *Agresión física*: toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre la persona o cualquier forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física. Se entenderá por agresión física el peligro potencial o el riesgo a que se produzca un concreto daño.
- b) *Acoso o agresión sexual*: todo comentario reiterado o conducta de connotación sexual que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos, que impliquen amenazas para anular, vencer o evitar su voluntad de oponerse, coerción, uso de la fuerza o intimidación, acoso o abuso sexual o todo supuesto en el que no pudo consentir libremente. Puede manifestarse por contactos físicos innecesarios, insinuaciones molestas, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, exhibición de imágenes abiertamente sugestivas o pornográficas o la coacción para las relaciones sexuales.
- c) *Acoso moral o psicológico*: todo maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente o sostenido en el tiempo sobre una persona que busque desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarla y así eliminarla progresivamente del lugar que ocupa. También se entenderá por acoso moral o psicológico al que causa o intenta causar un daño emocional y una perturbación del pleno desarrollo personal o el que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye además la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, abandono, chantaje,

DÉBORA SABRINA GALÁN
Diputada
Bloque Frente de Todos
H.C. Diputados Pcia. Bs. As.



Provincia de Buenos Aires
Honorable Cámara de Diputados

ridiculización, limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación de la persona.

- d) *Hechos de connotación sexista/violencia simbólica*: toda conducta, acción o comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su identidad de género, orientación sexual, que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecta la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o seguridad personal. Asimismo, la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, transmita y reproduzca dominación y desigualdad en las relaciones laborales.

Artículo 8°.- PRINCIPIOS RECTORES Se consideran a los efectos de la presente como principios rectores, los siguientes:

- a) *Asistencia*: la persona denunciante recibirá durante todo el procedimiento, asesoramiento integral a través del Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género.
- b) *Gratuidad*: el procedimiento previsto en el presente Protocolo será gratuito para la persona afectada por alguno de los tipos de violencia contemplados en este Protocolo.
- c) *Reserva de Identidad*: desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento, se deberá garantizar a la persona denunciante la confidencialidad de los hechos y el resguardo absoluto de su identidad, así como de las demás personas involucradas –testigos-. La reserva de la identidad de la persona damnificada se extiende aún después de concluido el procedimiento.
- d) *Protección a denunciantes y testigos*: ninguna persona trabajadora que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado las mismas o haya comparecido como testigo, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio.

Se presume, salvo prueba en contrario, que cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación.

- e) *No revictimización*: se evitará que una persona denunciante realice reiteración innecesaria de los hechos que denuncie, a fin de evitarle sufrimiento.

Artículo 9°.- COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO
Constitúyase un Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género –en adelante, el Comité- de carácter interdisciplinario cuya misión será el abordaje del presente Protocolo.

DÉBORA SABRINA GALÁN
Diputada
Bloque Frente de Todos
H.C. Diputados Pcia. Bs. As.



Provincia de Buenos Aires
Honorable Cámara de Diputados



Artículo 10.- CONFORMACIÓN DEL COMITÉ El comité debe estar integrado por personas capacitadas en problemáticas de violencia de género y masculinidades.

Estará conformado manteniendo la paridad de género, por cinco (5) integrantes titulares y tres (3) suplentes que serán designados por la Presidencia de la Cámara con acuerdo del Cuerpo.

A estos miembros se deberá sumar un (1) representante titular y (1) un suplente por cada organización sindical con representación paritaria.

Se recomienda que formen parte del Comité: un abogado, un psicólogo y un trabajador social.

Artículo 11.- PROHIBICIÓN DE INTEGRACIÓN DEL COMITÉ No podrá formar parte del mismo quien resulte denunciado por alguno de los supuestos previstos en este Protocolo. Asimismo, quedará exceptuado de intervenir cuando se encuentre afectado por relación de parentesco o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta con las personas denunciadas o denunciadas.

Artículo 12.- FUNCIONES DEL COMITÉ Serán funciones del Comité las siguientes:

- a) Realizar consultas, presentaciones y denuncias.
- b) Llevar adelante los procedimientos previstos en el presente Protocolo y los que dicte la reglamentación.
- c) Elaborar informes escritos, fundados y rubricados por las personas miembros donde, según el caso, conste la evaluación de riesgo y las eventuales acciones que resulte conveniente instrumentar.
- d) Confeccionar estadísticas y análisis sistemáticos anuales de los casos de violencia laboral que se denuncien, a fin de erradicarla del ámbito de la H. Cámara de Diputados, respetando el principio de confidencialidad.
- e) Impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de la violencia laboral, así como la difusión del presente Protocolo.
- f) Promover acciones de concientización en coordinación con Asociaciones y Colegios Profesionales, Universidades Nacionales con asiento en la provincia y los organismos que correspondan por su incumbencia del Poder Ejecutivo.
- g) Comunicar al superior jerárquico de la persona denunciante la presunta comisión de un hecho contemplado por este Protocolo, salvo que fuera éste quien lo hubiere cometido, en cuyo caso debe informarlo al funcionario superior al denunciado.
- h) Cualquier otra función que le asigne la reglamentación del presente.

DÉBORA SABRINA GALÁN
Diputada
Bloque Frente de Todos
H.C. Diputados Pcia. Bs. As.



Provincia de Buenos Aires
Honorable Cámara de Diputados

Artículo 13.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA La autoridad jerárquica del área que haya sido notificada fehacientemente de la existencia de hechos de violencia laboral es responsable por las actuaciones del personal a su cargo, salvo que acredite que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Asimismo, es responsable por los actos de violencia laboral por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que si lo estén cuando la violencia laboral se cometiera en ocasión de sus funciones y siempre que esté notificado fehacientemente de tales hechos, salvo que acredite que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Artículo 14.- PROCEDIMIENTO El procedimiento a llevar adelante ante las denuncias previstas en este Protocolo será urgente, debiendo contemplarse los principios del artículo 5.

Queda prohibido el careo, re vinculación, o toda práctica similar entre la persona en situación de violencia y quien es denunciado por esa acción.

Será competencia de la Presidencia de la Cámara, la reglamentación del procedimiento de acuerdo a los siguientes preceptos:

- a) *Presentación:* La persona podrá denunciar la existencia de acciones o situaciones de violencia laboral ante el Comité por escrito, telefónicamente, a través de una dirección de correo electrónico o del sitio web de la H. Cámara, en estos casos deberá ratificarlo por escrito o personalmente dentro de las 48 horas.
- b) *Entrevista:* El Comité creado por la presente, de oficio o a pedido de parte, concretará una entrevista personal con la persona denunciante en el plazo que determine la reglamentación, la que preverá las situaciones urgentes.
- c) *Etapas de resolución:* recibida la presentación, el Comité realizará un análisis detallado de los hechos y analizará la entidad de los mismos:

1.- *Fase informal:* ante la existencia de supuestos contemplados en el artículo 4 el Comité convocará a la persona contra la cual se ha realizado la denuncia, para una entrevista confidencial.

El fin de la entrevista será comunicarle la existencia de una denuncia, que efectúe las alegaciones que considere oportunas e informarle las posibles sanciones en caso de comprobarse la denuncia.

El Comité informará el resultado del procedimiento informal a la persona denunciante, a la Presidencia o a quien ella designe en la reglamentación.

2.- *Fase formal:* cuando el procedimiento informal fracase o se acredite que los expuestos se encuentran comprendidos en el artículo 4, el Comité deberá: a)

DÉBORA SABRINA GALÁN
Diputada
Bloque Frente de Todos
H.C. Diputados Pcia. Bs. As.



Provincia de Buenos Aires
Honorable Cámara de Diputados

sollicitar a la Presidencia, las medidas precautorias que estipule la reglamentación, b) elaborar un informe de evaluación de riesgos sobre las circunstancias del caso y c) dar intervención a la Presidencia o a quien disponga la reglamentación, para que de corresponder se proceda a la instrucción de un sumario administrativo.

Artículo 15.- RECOMENDACIONES Se recomienda especialmente a los profesionales intervinientes del Comité tener en cuenta los siguientes puntos en el momento de su actuación:

- Se debe escuchar el relato de forma activa
- No hay que subestimar el riesgo
- Crear un clima de confianza y protección
- Hay que aclararle a la víctima que no tiene por qué sufrir maltrato
- Se debe explicar a la víctima que tiene derecho a vivir una vida sin violencia
- Se debe explicar a la víctima que se le puede ofrecer más ayuda y apoyo desde el Comité
- Se debe aclarar que no es un hecho aislado lo que vive esa víctima sino que afecta a muchas mujeres
- Se debe evitar dar consejos
- No hay que emitir juicios de valor
- Nunca hay que aconsejar que intente detener la violencia padecida adaptándose a los requerimientos de la persona que ejerce violencia
- Si la persona no está preparada para realizar la denuncia hacerle saber que el espacio institucional está disponible
- Se debe informar el valor de presentar una denuncia precisa y lo más detallada posible
- Se debe transmitir que es ella quien debe decidir la importancia de efectuar la denuncia
- Se debe respetar el tiempo que la persona requiera y entender que debe estar preparada para denunciar

Artículo 16.- SANCIONES Mientras se sustancien las acciones judiciales que correspondan de acuerdo a la legislación específica vigente y hasta tanto se expida la Justicia, el funcionario o empleado denunciado no prestará funciones en ésta H. Cámara ni gozará de la remuneración que le corresponda. En caso de ser inocente, la misma se le abonará en forma retroactiva.

DÉBORA SABRINA GALÁN
Diputada
Bloque Frente de Todos
H.C. Diputados Pcia. Bs. As.



Provincia de Buenos Aires
Honorable Cámara de Diputados

Si el denunciado resulta ser un Diputado deberá presentar un pedido de licencia ante el Cuerpo.

Artículo 17.- COMUNICACIÓN El presente Protocolo será notificado a todo el personal de las distintas áreas de ésta H. Cámara, debiendo suministrarse copia del mismo a todos los diputados y empleados, a fin de que tomen conocimiento que el Cuerpo ha avanzado hacia un ámbito laboral libre de violencias.

Artículo 18.- REGLAMENTACIÓN La Presidencia de ésta H. Cámara procederá a la reglamentación del presente Protocolo, pudiendo delegar en el Comité de Seguimiento el dictado de normas aclaratorias, interpretativas y complementarias que fueran necesarias para su aplicación.

Artículo 19.- De forma.

DÉBORA SABRINA GALÁN
Diputada
Bloque Frente de Todos
H.C. Diputados Pcia. Bs. As.



Provincia de Buenos Aires
Honorable Cámara de Diputados

FUNDAMENTOS

El presente proyecto tiene por objeto establecer el Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con perspectiva de género en el ámbito de la H. Cámara de Diputados de la provincia de Buenos Aires

En este sentido el Protocolo contempla un mecanismo eficaz para abordar casos de violencia de género, ajustándose siempre a lo recomendado por el entonces Instituto Nacional de las Mujeres –actual Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación- tomando como ejemplo para la redacción de la presente propuesta el que rige en ambas Cámaras del H. Congreso de la Nación, haciendo la salvedad que el artículo referido a las sanciones es propio ya que el citado Protocolo no lo contempla.

Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en el Protocolo de Organización y Funcionamiento de los Equipos Interdisciplinarios para la Atención de Víctimas de Violencias de Género de la Dirección General de Coordinación de Políticas de Género del Ministerio de Seguridad de la provincia de Buenos Aires

La presente propuesta contiene una instancia de denuncia e investigación administrativa y la obligación del Comité que se crea de receptor las denuncias de las mujeres, atenderlas mediante equipos interdisciplinarios y sanciones a los funcionarios y agentes intervinientes en caso de no cumplir con el mismo.

La violencia contra las mujeres surge como consecuencia de una forma de organización política, social y económica definida como patriarcado, popularmente llamado “machismo”. Se caracteriza por las relaciones de poder asimétricas entre varones y mujeres, es decir, por el predominio de los varones sobre las mujeres en todos los ámbitos donde desarrollen sus relaciones interpersonales: en la vida privada, en el trabajo, en la política, entre otros.

Teniendo en cuenta esta realidad y con la finalidad de crear políticas públicas con perspectiva de género, así como la obligación de garantizar espacios seguros de trabajo para las mujeres, es que se desarrolla el siguiente protocolo.

Cabe destacar que la República Argentina ha asumido compromisos internacionales respecto a la protección de los derechos de las mujeres, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención de Belem do Pará.

En consonancia con la normativa internacional, en el país se sancionó la ley 26485 para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, la ley 23592 contra actos

DÉBORA SABRINA GALÁN
Diputada
Bloque Frente de Todos
H.C. Diputados Pcia. Bs. As.



Provincia de Buenos Aires
Honorable Cámara de Diputados

discriminatorios, la ley 24632 que aprueba la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer de Belem do Pará, la ley 26150 que crea el Programa de Educación Sexual Integral y la ley 25673 que establece la creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.

La violencia hacia las mujeres/disidencias está definida en el artículo 4 de la ley 2485 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. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.”

Esta definición comprende violencia física, psicológica, sexual económica y simbólica.

Sin embargo la realidad jurídica se confronta con la realidad concreta, ya que en muchos casos las mujeres /disidencias quedan desprotegidas porque no existen o no se aplican mecanismos institucionales para asegurar sus derechos, para hacer cesar las situaciones de violencia, para brindar asistencia integral y contención a la misma, o porque los delitos quedan impunes por no mediar investigación judicial.

Cabe destacar, que en los tiempos presentes se han venido realizando esfuerzos mancomunados entre partidos de todo el arco político del país, y se ha avanzado en este sentido dando pasos esenciales como lo fue la aprobación de la Ley Nacional 27499 llamada “Micaela”.

En la provincia de Buenos Aires debemos señalar la existencia de las leyes 12569 de Violencia Familiar, 13298 de la Promoción y Protección de los Derechos de los Niños y 15134 de adhesión a la ley nacional “Micaela” y su aplicación particular en el territorio provincial.

Por ello, el presente proyecto de Resolución viene a complementar el bloque de leyes de protección a la mujer vigentes, y pretendemos garantizar el ejercicio real de derechos humanos fundamentales como lo son:

- a) una vida sin violencia y sin discriminaciones, asegurando la seguridad personal;
- b) la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial;
- c) El respeto de la dignidad de las mujeres/disidencias;
- d) El goce de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad;

DÉBORA SÁBRINA GALÁN
Diputada
Bloque Frente de Todos
H.C. Diputados Pcia. Bs. As.



Provincia de Buenos Aires
Honorable Cámara de Diputados

e) La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres/disidencias.

Como representantes del pueblo y con el compromiso personal con la defensa de los derechos humanos en su concepción integral y en cumplimiento de obligaciones internacionales de generar todas las medidas apropiadas de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre, es que impulsamos el presente proyecto para el cual agradecemos el voto positivo de los señores diputados.

DÉBORA SABRINA GALÁN
Diputada
Bloque Frente de Todos
H.C. Diputados Pcia. Bs. As.