

Protocolo de Actuación

Equipo Interdisciplinario de abordaje de violencia por razones de género

Introducción

El sistema patriarcal es un sistema de regulación de los poderes, que habilita la jerarquización, principalmente de los géneros, ubicando lo masculino por sobre las demás identidades, pero también es un sistema que habilita y naturaliza la violencia en todos sus tipos. La jerarquización de las personas, por sus atributos particulares y por sus condiciones de vida, es un acto que va en contra de la igualdad y, en este sentido, de los derechos humanos.

Estas asimetrías impactan de modo diferencial en el mercado laboral, las relaciones de trabajo y la cultura organizacional.

La lucha por la erradicación de la violencia contra las mujeres y otras identidades cuenta con un marco normativo amplio que abarca legislación y tratados internacionales que fueron ratificados por Argentina, así como leyes y convenios nacionales. Este marco normativo es fundamental para el diseño de cualquier protocolo contra la violencia de género, ya que otorga el encuadre legal necesario.

Este protocolo pretende instaurar las pautas sobre las que trabajará el Equipo Interdisciplinario de abordaje de violencia por razones de género de la Comisión de Investigaciones Científicas de la provincia de Buenos Aires, asistiendo, acompañando y asesorando a toda trabajadora del Organismo que se encuentre atravesando cualquier tipo de violencia, tanto laboral como intrafamiliar.

Marco normativo

En nuestro país, la constitución nacional otorga a las normas internacionales la jerarquía de ser constitucionales. Por ese motivo, y sumado a la extensa producción nacional y provincial en materia de derechos humanos, discriminación, violencia laboral y violencia por motivos de género, contamos con un vasto repertorio legal que enmarca los lineamientos del presente protocolo.

Marco normativo internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Convenio N° 100 sobre Igualdad de remuneración – OIT – (1951).
- Convenio N° 111 sobre Discriminación en materia de Empleo y Ocupación – OIT (1958).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)
- Primera Conferencia Mundial de la Mujer, México (1975)
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW – (1979)
- Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague Reconocimiento de la disparidad entre los derechos garantizados y la capacidad de la mujer para ejercerlos (1980)
- Tercera Conferencia Mundial de la Mujer, Nairobi. Establece que la igualdad de la mujer no es algo aislado, sino que abarca todas las esferas de la actividad humana (1985)
- Recomendación General 19: La violencia contra la mujer – CEDAW – (1992)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos y Carta de las Naciones Unidas, Viena (1993)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994)
- Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing (1995)
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad (1999)
- Objetivos de Desarrollo del Milenio. Declaración del Milenio de las Naciones Unidas (2000)
- Carta Democrática Interamericana (2001)
- Principios de Yogyakarta. Consejo de Derechos Humanos, ONU (2006)
- Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia (2010)
- Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género (2016)
- Recomendación General 35 (Actualiza la recomendación 19): Violencia por razón de género – CEDAW – (1992) (2017)

Marco normativo nacional

- Constitución de la Nación Argentina (1995)
- Ley N° 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo (1974)
- Ley N° 11.179 – Código Penal de la Nación (1984)
- Ley N° 23.592 - Actos Discriminatorios (1988)
- Ley N° 26.485 - Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009)
- Decreto N° 1011/10 - Reglamentación de la Ley N° 26.485 (2010)
- Ley N° 26.743 de Identidad de Género (2012)
- Ley N° 27.499 - Ley Micaela (2018)

Marco normativo provincial

- Ley provincial N° 12.764 de prohibición del acoso sexual para todo funcionario y/o empleado de la provincia (2001)
- Ley provincial N° 13.168, con sus modificatorias 14.040 y 15.118, de prohibición de la violencia laboral en el ámbito de los tres poderes del Estado Provincial (2004)
- Ley provincial N° 12.569 de violencia familiar (2005)
- Ley provincial N° 14.893 de licencia por violencia de género (2017)
- Ley provincial N° 15.134 establece la capacitación obligatoria 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 el ámbito de los tres poderes del Estado provincial (2019).

Ámbito de aplicación

El presente protocolo rige para todas las trabajadoras de la Comisión de Investigaciones Científicas de la provincia de Buenos Aires, cualquiera sea su escalafón, rango, antigüedad y/o lugar en que desempeñe su tarea.

Destinatarias

El ejercicio de los distintos tipos de violencias se basa en una relación de poder asimétrica y desigual que perpetúa la subordinación y la desvalorización de las mujeres.

El presente protocolo es un instrumento de acción, prevención y protección destinado al abordaje de situaciones de violencia laboral por motivos de género y/o violencia doméstica, que involucren a mujeres que desempeñan sus funciones en la Comisión de Investigaciones Científicas, en cualquier espacio en el que desarrolle las tareas o actividades laborales, incluyendo el teletrabajo y que se acerquen al Equipo Interdisciplinario para ser asesoradas, acompañadas y asistidas.

Conductas alcanzadas: tipo de violencias

Este Protocolo comprende toda acción que configure un hecho de violencia y/o de discriminación por razones de género. Por tal, se entiende:

Discriminación por razones de género: toda conducta, acción u omisión cuyo contenido restrinja, menoscabe, excluya, subordine, subvalore, estereotipe, insulte, ridiculice, humille o descalifique a las personas en razón de su sexo, género, identidad de género, orientación sexual y/o expresión de género -de forma temporal o permanente-, provocando o pudiendo provocar un daño, sufrimiento, miedo, amenaza y cualquier otro acto que afecte o pueda afectar la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física y/o psicológica, la seguridad personal y la autodeterminación de las personas bajo cualquier pretexto discriminatorio, a la vez que transmita y/o reproduzca la dominación, la desigualdad y/o la discriminación, naturalizando o propiciando la exclusión o la segregación.

Violencia de género: toda conducta, acción u omisión perpetrada contra una mujer, basada en una relación estructural de desigualdad de poder que, de manera directa o indirecta -tanto en el ámbito público como en el privado-, afecte o pueda afectar su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal, quedando comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Asimismo, se considera violencia indirecta, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón hegemónico.

Objetivo general

El presente Protocolo tiene por objeto establecer el marco, los lineamientos y la dinámica de trabajo del Equipo Interdisciplinario de abordaje de violencias por razones de género, de la Comisión de Investigaciones Científicas, para prevenir y accionar de forma adecuada ante situaciones de violencia, con la responsabilidad y el abordaje profesional que dichas situaciones ameritan.

Objetivos específicos

- Desarrollar espacios de prevención, sensibilización y promoción en género y derechos frente a las violencias por razones de género.
- Brindar asistencia, asesoramiento y acompañamiento integral a toda trabajadora del organismo -cualquiera sea el lugar en que desarrolle su tarea-, que se encuentre atravesando algún tipo de violencia por razones de género, tanto laboral como intrafamiliar.
- Realizar una tarea preventiva con relación a las problemáticas derivadas de las situaciones de violencia de género.

Principios rectores

El procedimiento de asistencia, asesoramiento y acompañamiento de situación se regirá bajo los siguientes principios rectores:

✓ Respeto, privacidad y confidencialidad:

La persona que efectúe una consulta y/o denuncia será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de 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, así como en la confidencialidad de los datos que exprese querer mantener en reserva. Asimismo, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados.

✓ Consentimiento informado:

Es un principio fundamental en los procesos de atención a las Personas en situación de violencias por razones de género, así como un deber ético y legal de parte de quienes acompañan a dichas personas. Consiste en otorgar, de manera clara, información

vinculada al objetivo de la intervención, los deberes de confidencialidad y el eventual uso de la información recolectada, los procedimientos disponibles y los beneficios y riesgos que se esperan de los recursos que se recomiendan.

✓ **No revictimización:**

Se procederá a hacer un informe pormenorizado, con los datos de la denunciante y los hechos narrados, el cual evitará la reiteración innecesaria del relato de lo acontecido como así también, la exposición pública de la persona que denuncia y/o datos que permitan identificarla. Asimismo dicho informe será suficiente ante un posible sumario del agresor, en caso de tratarse de un empleado del Organismo, y prescindirá de la audiencia testimonial.

✓ **Abordaje integral e interdisciplinario:**

La intervención en las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren de un abordaje integral para una respuesta eficaz.

✓ **Celeridad:**

Los procedimientos administrativos deberán ser realizados respetando las garantías debidas, profesionalidad, diligencia, sin demoras injustificadas, efectuados en el menor tiempo posible.

✓ **Prevención:**

Se acompañará el protocolo de acciones de prevención (primaria, secundaria, terciaria) de violencias a través de propuestas de sensibilización a través de las redes sociales de la CIC, sobre la problemática.

Consultas, presentaciones y seguimientos

El Equipo Interdisciplinario se encargará de la instancia de recepción de consultas y presentaciones, en un marco de discreción y confidencialidad, procurando lograr la máxima privacidad posible. La información que se solicitará estará orientada a determinar la identidad y circunstancias personales de la persona peticionante.

Procedimientos de actuación

Asistencia, Asesoramiento y Acompañamiento de la persona en situación de violencia por Razones de Género:

1) La PSVG podrá solicitar la licencia a través de las siguientes vías:

Solicitud de la licencia (prevista en la Ley N° 14.983) a través del SIAPE o presentándose la trabajadora por sí, o a través de terceros, en el Departamento Delegación de la Dirección Provincial de Personal, en CIC Central, Campus o Lemit. No es requisito al momento de la solicitud la presentación de la denuncia que acredite la situación por la que atraviesa, ya que dispone del plazo de 5 (cinco) días hábiles para presentar la misma, siendo el mismo prorrogable por 3 (tres) días hábiles.

Para el supuesto en que la Persona en situación de violencia por razones de género no se encuentre en condiciones para poder efectuar la denuncia por los medios idóneos, podrá presentarse ante el Equipo Interdisciplinario, quien asesorará y orientará para efectuarla, como así también pondrá en conocimiento al Departamento Delegación de la Dirección Provincial de Personal, para que proceda al otorgamiento de la licencia.

2) Entrevista personal

A través de una entrevista personal a la/s víctima/s de situaciones de violencia o discriminación por razones de género, siendo su agresor externo o no al Organismo, el equipo profesional, de manera conjunta, a partir de lo que pueda relatar la persona en situación de violencia por razones de género, asesorará acerca de los derechos y de las políticas públicas y mecanismos judiciales y brindará información acerca de los alcances y límites de la intervención de cada área, procurando lograr el andamiaje que le permita iniciar su proceso de garantía de derechos.

El Equipo Interdisciplinario deberá emitir un informe técnico, dentro de las 48 horas posteriores de concretada la entrevista, que consistirá principalmente, en la indicación respecto de la procedencia, modalidad, extensión y medidas accesorias de la licencia. Una vez producido el informe, la Oficina de Personal deberá expedirse en un plazo máximo de 24 horas, desde su recepción.

3) Evaluación de riesgo

Para valorarlo es necesario indagar los factores de riesgo asociados a la situación de violencia por razones de género. El riesgo se determinará a partir del análisis de la vulnerabilidad y/o vulneración de la salud integrada de la PSVG en la situación. Se realizará una valoración del riesgo en virtud de los hechos de los que tome conocimiento

a partir del relato de la víctima, que permitan evaluar su situación particular y en consecuencia definir una estrategia de intervención adecuada.

Indicadores de riesgo

- . Sistemática de la violencia: la producción de episodios violentos de manera sostenida en el tiempo.
- . Intensidad de la violencia.
- . Historicidad de la violencia: evolución de la violencia a lo largo del tiempo.
- . Episodios de violencia física.
- . Empleo de armas u otros medios intimidantes.
- . Antecedentes de violencia (denuncias, medidas de protección otorgadas, etc.).
- . Violencia ejercida contra niños y niñas.
- . Amenazas de muerte.
- . Características del último episodio de violencia. Fase del ciclo de la violencia en que se encuentra.

Indicadores de riesgo en la persona víctima

- . Padecimiento mental y/o enfermedad física.
- . Situación de vulnerabilidad en virtud de su historia personal.
- . Grado de conciencia del riesgo o del peligro.
- . Nivel de autonomía.
- . Recursos materiales de los que dispone.
- . Redes familiares y sociales de sostén con las que cuenta.
- . Embarazo en curso.
- . Niños/as a cargo.
- . Haber sido privada de su libertad por el agresor.
- . Ideación y/o intentos de suicidio.
- . Si debió abandonar su hogar para preservar su integridad física.

Indicadores de riesgo en el agresor

- . Consumo problemático de alcohol, psicofármacos y sustancias.
- . Tipo de vínculo (laboral, personal)
- . Acceso a esferas de poder generadoras de impunidad.
- . Pertenencia a fuerzas de seguridad.
- . Tenencia/ portación de armas.
- . Antecedentes de transgresión a las normas: incumplimiento de medidas de protección, antecedentes penales, etc.

Abordaje con la persona sindicada o denunciada como agresor

A partir de la entrevista con la PSVG, el Equipo Interdisciplinario elevará un informe técnico en el que podrá realizar recomendaciones que involucren a quien ejerce la agresión. Sin embargo, el Equipo Interdisciplinario no entrevistará a las personas denunciadas.

A fin de realizar las acciones para el acompañamiento, seguimiento, información y abordaje integral se deberá identificar si aquellas situaciones de violencia se ocasionaron u ocasionan:

- DENTRO DEL ORGANISMO

En estos casos tanto la PSVG como el agresor se desempeñan dentro del organismo, y la situación ocurre dentro del marco de la relación laboral. El agresor puede tratarse de un superior y/o compañero o par.

En primer lugar, se efectuará la entrevista inicial descrita en el punto anterior, que permita realizar un diagnóstico de la situación con el fin de reconocer el tipo y modalidad de violencia de que se trate, conocer en profundidad los hechos denunciados y el riesgo de la persona en situación de violencia.

Luego deberá evaluarse la procedencia de medidas precautorias, que impidan, en principio, que la situación de violencia se perpetúe o se reitere. Debe tenerse en cuenta que de ningún modo estas medidas pueden resultar gravosas para la víctima por razones de género, ya que lo que se busca es procurar su integridad y seguridad, así como evitar nuevas situaciones de violencia.

Se contemplarán las condiciones para dar inicio a un procedimiento disciplinario en el cual se evalúe la responsabilidad administrativa del/los/ agente/s involucrados, el que

se registrará por las disposiciones de Ley N° 10.430 –Texto Ordenado Decreto 1869/96- y su reglamentación aprobada por Decreto N° 4161/96.

El procedimiento tendiente a la acreditación de los hechos que pudieren constituir faltas punibles, se instará ante el Departamento Delegación de la Dirección Provincial de Personal, con el informe realizado por el Equipo Interdisciplinario, en la entrevista efectuada a la víctima, se agregará el legajo personal del ó los denunciado/s, se dictará un acto administrativo ordenando el sumario administrativo, y se da intervención a la Dirección de Sumarios de la Provincia de Buenos Aires.

- FUERA DEL ORGANISMO

En estos casos, la persona víctima de violencia por razones de género se desempeña dentro del organismo, pero la situación ocurre fuera del ámbito laboral, se le brindará contención y orientación, asistencia y acompañamiento.

En estos supuestos también se efectuará la entrevista descrita más arriba, con el objeto de conocer los detalles del caso y brindarle un acompañamiento y asesoramiento adecuado en lo que refiere a su situación. Se podrá incluir medidas que refieran a sus condiciones de trabajo dentro del organismo.

En todas las situaciones se elevará un informe del Equipo Interdisciplinario a la Dirección de Personal, con un plazo no mayor a cinco (5) días, resguardando la confidencialidad de los datos, con el objeto de denunciar los hechos para su conocimiento.

Análisis de situación. Estrategias de intervención

En función de la ponderación de estos indicadores de riesgo, se elaborará la estrategia de intervención que se considere adecuada.

Se le comunicará a la persona que realiza la presentación los fundamentos de la estrategia propuesta, informándole sobre los indicadores y el nivel de riesgo que el equipo ha podido evaluar a partir de su relato.

En el caso en que la persona consultante y la persona implicada en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo se resolverá la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral.

En este sentido, se pondrán en consideración medidas preventivas y de protección que posibiliten la mejor atención y contención para la persona afectada, evitando en lo posible la modificación de su contexto de inserción laboral.

Algunas de estas medidas, las cuales dependen de la especificidad de cada situación presentada, podrían ser:

- Asesorar a la persona respecto a los derechos y documentación necesaria para hacer uso de la Licencia de Violencia de Género.
- El equipo deberá elaborar un informe técnico con recomendaciones. Recuperando el testimonio fidedigno de la trabajadora en vinculación a los hechos vivenciados. Este informe será de estricto orden confidencial, y será enviado con carátula de trata reservada al área que corresponda del organismo.
- Se realizará el registro sistemático de las intervenciones donde se dejará constancia de las situaciones presentadas, de los acuerdos establecidos y de los seguimientos efectuados. Sistematizar dichos registros a fin de generar estadísticas que permitan mejorar las intervenciones.
- Confeccionar un informe de evaluación, donde según la situación, conste el análisis de riesgo y las eventuales acciones que resulte conveniente instrumentar, elevándolo a las autoridades pertinentes, respetando el principio de confidencialidad.
- De ser necesario, flexibilizar el horario de trabajo, pudiendo otorgar la modalidad de horario flexible para agentes en situación de violencia como medida de protección.
- En todos los casos se realizará un seguimiento mediante una serie de entrevistas, a fin de acompañar a la PSVG en este proceso. Las modalidades de seguimiento en la posvención de la situación serán concordantes con la valoración del riesgo anteriormente mencionado.

Difusión

Se hará difusión del presente Protocolo de Actuación con el objeto de informar a todos/as los/las agentes del Organismo, cualquiera sea su rango y lugar de trabajo dentro de la Comisión de Investigaciones Científicas de la provincia de Buenos Aires, de la existencia del Equipo Interdisciplinario de abordaje de violencia por razones de género, pero además, para que sea la herramienta a fin de prevenir, repudiar, sancionar y erradicar cualquier acto de violencia de género que pudiese suscitarse en el organismo.

ANEXO

Consentimiento Informado

Equipo Interdisciplinario de abordaje de Violencia por razones de género – Comisión de Investigaciones Científicas (CIC)

Folio interno: _____

Fecha y lugar: _____

Yo, _____ (DNI) _____ dejen asentada mi conformidad de participar de una serie de entrevistas que se realizarán, sin costo alguno, por parte del Equipo Interdisciplinario de abordaje de Violencia por razones de género de la Comisión de Investigaciones Científicas (CIC). Dejo constancia que he sido debidamente informada sobre los objetivos y alcances del proceso como también del manejo confidencial de los datos e información personal, excepto en los casos en donde haya evidencia comprobable de que esté en peligro mi vida o la de los/as demás. Asimismo, tengo conocimiento del procedimiento que se llevará a cabo. Por último, acepto que algunos de mis datos sean utilizados con fines de investigación, de manera estadística, sin quebrantar mi confidencialidad.

Firma de quien consulta

Firma de representante del equipo

Este documento se firma en dos ejemplares, quedando uno en posesión de quien consulta y otro del equipo