Congreso de la Nación

RC- 0014/18

Buenos Aires, 04 OCT 2018

VISTO:

El Expediente Administrativo HSN-3060/2018, el Dictamen de la Comisión Paritaria Permanente de fecha 18 de septiembre de 2018, la Ley 24.600, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Dictamen de la Comisión Paritaria Permanente de fecha 18 de septiembre de 2018 aprobó el Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con perspectiva de Género en el ámbito del Poder Legislativo Nacional.

Que, por lo expuesto resulta necesario aprobar el texto del mencionado Protocolo e incorporarlo como normativa vigente para todo el personal y autoridades del Congreso de la Nación.

Que, la presente se dicta conforme a la Ley 24.600 -Estatuto y Escalafón para el personal del Congreso de la Nación-.

POR ELLO;

LA PRESIDENTE DEL H. SENADO DE LA NACIÓN Y
EL PRESIDENTE DE LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN

R E S U E L V E N:

ARTICULO 1°. Apruébese el texto del "Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con perspectiva de Género", que como Anexo I forma parte integrante del presente.

ARTICULO 2°. Comuníquese, publíquese y archívese.

INTERVINO

CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA

Congreso de la Nación

RC- 0014/18

ANEXO I

Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con perspectiva de Género en el ámbito del Poder Legislativo Nacional

Artículo 1°.- 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 y/o sindicales o de cualquier otro tipo en el ámbito del Poder Legislativo Nacional.

Se promoverán acciones de concientización, difusión y capacitación para prevenir la violencia laboral y garantizar el respeto, la igualdad y equidad en el ámbito del Poder Legislativo.

Se conformará un Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género en cada Sector del Honorable Congreso de la Nación 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 del Poder Legislativo.

Artículo 2°.- Ámbito de Aplicación y Sujetos comprendidos.-

CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA

INTERVINO

Congreso de la Nación

RC- 0014/18

El presente Protocolo es aplicable a todo tipo de empleo en el ámbito del Poder Legislativo Nacional, las dependencias de la Dirección de Ayuda Social para el Personal del Congreso de la Nación, la Imprenta del Congreso y la Biblioteca del Congreso Nacional, quedando comprendido 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 3°.- Definición de Violencia Laboral.-

Se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en el espacio físico y/o virtual, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/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 y/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 4°.- Tipos de violencia.-

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 y/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

CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA

INTERVINO

RC- 0014/18

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 fotos abiertamente sugestivas o pornográficas y/o la coacción para las relaciones sexuales.

c) Acoso moral o psicológico: todo maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y/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, 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 y/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, afecte 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.

CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA

INTERVINO

Congreso de la Nación

RC- 0014/18

Artículo 5°.- Principios rectores.-

-Asistencia.- La persona denunciante recibirá, durante todo el procedimiento, asesoramiento integral a través del Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género.

-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.

-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.

-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 en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurre dentro de los seis (6) meses subsiguientes a su denuncia o participación.

-No re-victimización.- Se evitará que una persona denunciante realice reiteración innecesaria de los hechos que denuncie, a fin de evitarle sufrimiento.

Artículo 6°.- Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género.-

CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA

INTERVINO

RC- 0014/18

En cada sector que conforma el Honorable Congreso de la Nación, se constituirá un Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género de carácter interdisciplinario cuya misión será el abordaje del presente Protocolo.

Cada Comité estará conformado, manteniendo la paridad de género, por al menos tres (3) personas titulares y tres (3) personas suplentes que representen al sector correspondiente al Honorable Congreso, y la misma cantidad de titulares y suplentes, que representen a las Organizaciones Sindicales con representación Paritaria.

Las personas miembros del Comité deberán contar con experiencia en las problemáticas de violencia laboral con perspectiva de género.

Se recomienda que el Comité esté integrado por al menos un/a abogado/a, y/o un/a psicólogo/a, y/o un/a trabajador/a social.

Quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento, aquella persona miembro del Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género que resulte denunciada por alguno de los supuestos previstos en este cuerpo. También quedará exceptuada de intervenir cuando se encuentre afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta con las personas denunciantes o denunciadas.

CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA

Artículo 7°.- Funciones del Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género.-

Serán funciones del Comité las que a continuación se detallan:

INTERVINO

a. Tomar las consultas, presentaciones, y denuncias.
b. Llevar adelante los procedimientos previstos en el presente Protocolo y los que dicte la reglamentación.

RC- 0014/18

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 tener un mapa integral de la situación y adoptar o perfeccionar las medidas de prevención a fin de erradicarla del ámbito del Poder Legislativo, 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 conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) dependiente del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) dependiente de la Secretaria de Trabajo y Empleo, del Ministerio de la Producción y el Trabajo y/o con cualquier Organismo Público o Privado con injerencia en la materia.

g. Comunicar al superior Jerárquico de la persona denunciante la presunta comisión de un hecho contemplado por este Protocolo, salvo que fuere éste quien lo hubiere cometido, en cuyo caso debe informarlo al/la funcionario/a superior al/la denunciado/a.

h. Cualquier otra función que le asigne la reglamentación del presente Protocolo.

Artículo 8°.- 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.

CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA

INTERVINO

RC- 0014/18

Asimismo, es responsable por los actos de violencia laboral por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que sí 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 9°.- Procedimiento.- El procedimiento a llevarse adelante ante las denuncias previstas en este Protocolo será urgente, debiendo contemplarse los principios del artículo 5. Será competencia de la Autoridad de aplicación, 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 o a través de una dirección de correo electrónico, en los dos últimos casos deberá ratificarlo dentro de las 48 hs. por escrito o personalmente.

b) Entrevista: El Comité de oficio o a pedido de parte, fijará 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 Autoridad de aplicación o a quien ella designe en la reglamentación.

CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA

INTERVINO

RC- 0014/18

-2.- Fase formal: Cuando el procedimiento informal fracase o se acrediten que los hechos expuestos se encuentran comprendidos en el artículo 4°, el Comité deberá: a) Solicitar a la Autoridad de aplicación, las medidas precautorias que estipule la reglamentación, b) Elaborar un informe de evaluación de riesgos sobre la circunstancias del caso y c) Dar intervención a la Autoridad de aplicación o a quien disponga la reglamentación, para que de corresponder se proceda a la instrucción de un sumario administrativo.

Artículo 10°.- Difusión.-

El presente Protocolo será notificado a todo el personal de todos los sectores del Honorable Congreso de la Nación, debiendo suministrarse copia del mismo, junto a un "Manual de Buenas Prácticas", a cada uno/a de los Legisladores y Legisladoras de ambas Cámaras, a fin de que tomen conocimiento de que el Honorable Congreso de la Nación ha avanzado hacia un ámbito laboral libre de violencias.

Artículo 11°.- Asociaciones Sindicales.-

Las Organizaciones Sindicales con representación Paritaria arbitrarán los medios para garantizar el cumplimiento de este Protocolo en la forma que lo determina la reglamentación.
Dichas Organizaciones podrán intervenir como receptores de consultas y/o denuncias ante los "Equipos Interdisciplinarios" que tienen conformados, y que hasta la fecha del presente Protocolo trabajan en situaciones de violencia, manteniendo el espíritu y el objeto del Presente Protocolo.

Artículo 12°.- Autoridad de Aplicación / Reglamentación

Las máximas Autoridades Administrativas de cada uno de los sectores del Poder Legislativo, serán la autoridad de aplicación del presente Protocolo, y junto con el COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y GENERO del sector, reglamentaran el mismo, pudiendo los primeros delegar en los

CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA

INTERVINO

Congreso de la Nación

RC- 0014/18

Comités antes mencionados el dictado de normas aclaratorias, interpretativas y complementarias que fueran necesarias para su aplicación.

Artículo 13°.- De forma.-

Se estipula el plazo de 120 días hábiles para la reglamentación indicada en el artículo anterior, a contar desde el dictado de la Resolución Conjunta que aprueba el presente.

INTERVINO

CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA