

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL ORGANISMO DE CONTROL DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES.

Fundamentación

Este protocolo se funda en principios rectores éticos fundamentales, procedimentales, operativos y metodológicos, relacionados con la violencia por razones de género. Partiendo desde el punto de que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, y que su presencia puede constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, sostenemos que la violencia por razones de género representa una amenaza para la igualdad de oportunidades, y por ello es inaceptable e incompatible con el trabajo decente.

Reconociendo que la violencia de género afecta a la salud de las personas en todas sus dimensiones, la dignidad, como así también al entorno familiar y social, pudiendo incluso afectar su desempeño en el trabajo, es que OCEBA promueve, a través de este protocolo, un entorno de tolerancia cero frente a la violencia con el fin de facilitar la prevención. Es indispensable tomar medidas para prevenir y erradicar conductas violentas por razones de género en el mundo del trabajo, que repercuten directamente en el empleo y la productividad de quienes lo padecen.

La reproducción de un modelo socialmente injusto en el cual los varones son ubicados en posiciones de privilegio respecto de las mujeres y otras identidades de género, estableciendo relaciones asimétricas y beneficiando a unos sobre otras, conlleva a que las mujeres y las persona LGBTIQ+ se encuentren especialmente expuestas a sufrir situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Asumiendo que la problemática vinculada con la violencia de género no es atribuible a características personales de las víctimas, sino que, por el contrario, se vincula con un modo de funcionamiento social que es preciso poner en cuestión, es que el estado provincial interviene a través del diseño de políticas tendientes a prevenir, combatir y erradicar la problemática por las diversas instituciones en las que transita esa víctima.

Considerando que los ámbitos laborales, pueden constituirse como escenarios donde las expresiones de violencia pueden emerger, es necesario contar con herramientas a fin de garantizar la integridad de las personas que trabajan, el derecho al trabajo decente, a la salud y la seguridad de los que comparten un espacio laboral común.

En ese marco surge este Protocolo, que busca integrar las políticas públicas bonaerenses de prevención y acción que apuntan principalmente a generar mecanismos adecuados al tratamiento

de problemáticas tan delicadas y urgentes como la violencia de género, a fin de contribuir con una sociedad socialmente justa.

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo rige para todas las relaciones laborales que se desarrollen en cualquier dependencia y/o espacios físicos del Organismo de Control de Energía Eléctrica de la Provincia de Buenos Aires o lugar en el que se esté desarrollando una tarea para el mismo – incluyendo trayectos entre domicilio y lugar de trabajo-, que involucre a personas trabajadoras cualquiera sea su situación contractual, a las personas en formación profesional, a trabajadoras y trabajadores despedidos, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, y aquellos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

II. CONDUCTAS ALCANZADAS

En terminos generales, se entiende por violencia por razones de género a toda conducta que, de manera directa o indirecta, por acción u omisión, tanto en el ámbito público como en el privado, y estando basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial de las personas, como así, su seguridad personal y/o su carrera laboral, y que impliquen discriminación, hostigamiento, menoscabo, indiferencia, que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, producida por cualquier medio de comunicacion.

Las situaciones señaladas pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población, fundándose en razones de género, identidad de género u orientación sexual, que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Quedando comprendidos:

Hechos de violencia sexual: abuso sexual simple, abuso sexual calificado, abuso sexual con acceso carnal (según el Código Penal).

Acoso sexual (comentario o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos).

Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.

Hechos que configuren violencia física, psicológica, económica y simbólica descriptos por la Ley Nacional Nº 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” y concordantes.

- 1.1. Para la correcta aplicación y difusión del presente protocolo, resulta de suma importancia que cada agente alcanzado/a por este protocolo tenga completo y total conocimiento de las mencionadas nociones, que a continuación se definen detalladamente:

1.- Violencia contra las Mujeres: Se entiende por tal, 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.

2.- Violencia indirecta: Se considera violencia indirecta, toda amenaza, conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

3.- Violencia de Género: Es un tipo de violencia ejercida por un varón o grupo de varones sobre una mujer o persona LGBTIQ+, por el solo hecho de pertenecer a estos colectivos.

4.- Tipos de Violencia: quedan especialmente comprendidos en las definiciones anteriores los siguientes tipos de violencia:

a) Violencia física: La que se emplea contra el cuerpo de una persona, produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

b) Violencia Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima, que perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

c) Violencia Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de las personas a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza y/o intimidación, exista o no algún tipo de relación vincular entre las partes.

Asimismo, atañe a este punto la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

d) Violencia Económica y Patrimonial: Cualquier acción, omisión dirigida a producir un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales a través de:

a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;

b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;

c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;

d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo;

e) Violencia Simbólica: Se presenta a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos que transmitan y reproduzcan dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales. En especial, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

f) Violencia Política: La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de las mujeres, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencias y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

5.- Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Se define por violencia y acoso en el mundo del trabajo a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

a) Violencia horizontal, aquella ejercida por pares o personas que pertenecen o comparten posiciones, igualdad de labores, y/o responsabilidades (una pareja, compañeras y compañeros de trabajo, etc.);

b) Violencia vertical, practicada entre personas que pertenecen a rangos, jerarquías o categorías de poder distintos (madres, padres o tutores a cargo, hijas e hijos, jefas y jefes, empleadas y empleados, etc.). a su vez, esta categoría se subdivide en descendente, ascendente y oblicua:

i) Al hablar de violencia vertical **descendente** nos referimos a la presencia de una persona de rango superior o una jefa o jefe que acosa u hostiga a la persona que está a su cargo.

ii) Cuando hablamos de violencia vertical **ascendente**, nos encontramos en el panorama opuesto, frente a una persona que ocupa un lugar de autoridad y es asediada por una/o, o varias/ os de sus subordinadas o subordinados.

iii) Asimismo, habrá de considerarse la violencia **oblicua**, como aquella que se vincula con terceras o terceros, ajenas o ajenos a la relación laboral pero que claramente pueden verse afectadas/os o ejercer situaciones de violencia que tampoco deberían ser toleradas.

6.- Violencia y acoso por razón de género: La expresión violencia y acoso por razón de género refiere a aquellas que van dirigidas contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

En ese mismo sentido y bajo los lineamientos del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, el presente protocolo se aplica implementando y activando los procedimientos contemplados, frente a los tipos de violencia y modalidades, descriptos precedentemente.

7.- Modalidades: A los efectos de este Protocolo se entiende por modalidades, las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia de género en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

a) Doméstica: Aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco, sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos y se incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.

b) Institucional: Aquella realizada por las y los funcionarios, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley.

Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

c) Laboral: Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo, incluyendo la transgresión del derecho de igual remuneración por igual tarea o función y el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

d) Contra la libertad reproductiva: Aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.

e) Mediática: Aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas y niños en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato y/o construyendo patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

f) En espacios públicos – acoso callejero: Aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.

g) Pública-política: Aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales y medios de comunicación, entre otros.

III. OBJETIVOS

Prevenir y contribuir a erradicar la violencia por razones de género en todos sus tipos y modalidades en el Organismo de Control de Energía Eléctrica de la Provincia de Buenos Aires y sus dependencias, a los fines de:

- Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas en situación de violencia por razones de género puedan denunciar la misma.
- Asegurar la asistencia, el asesoramiento y acompañamiento para las personas en situación de violencia por razones de género que presten servicio en el Organismo.
- Contribuir a erradicar las prácticas que reproducen las violencias por razones de género, para promover un ambiente laboral libre de violencias, garantizando igualdad y equidad a quienes integran el organismo.
- Promover acciones destinadas a la sensibilización, prevención, difusión y capacitación del personal de la repartición.
- Realizar un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la problemática a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

IV. PRINCIPIOS RECTORES

I. ÉTICOS FUNDAMENTALES:

a) Igualdad y No Discriminación: Toda persona debe ser tratada de igual forma y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, siendo contrario a este principio cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción que se establezca por motivos de sexo, edad, etnia, condición socioeconómica, o cualquier otro tipo de diferenciación arbitraria.

b) Tolerancia cero a la violencia: En la aplicación de los procesos que este Protocolo establece, se aplica el principio de Tolerancia Cero, frente a todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, especialmente las violencias por razones de género.

c) Enfoque Centrado en la Protección de la Víctima: En toda etapa procesal de atención, prevención y sanción que este protocolo establece, las medidas y acciones protectoras hacia las víctimas, deberán orientarse a garantizar su seguridad y el ejercicio pleno de sus

derechos y atender las diversas realidades, complejidades que representa cada situación en contexto, observando la singularidad de la cultura personal y local, teniéndose en cuenta la disposición territorial del Organismo.

II. PROCEDIMENTALES:

a) No Revictimización: Se debe evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y/o datos que permitan identificarla.

Ninguna persona puede ser sometida a nuevas agresiones, inintencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación, tales como: rechazo, indolencia, indiferencias, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, no credibilidad, culpabilización, negación o falta de atención efectiva, respuestas tardías y/o inadecuadas por parte del Organismo.

Se debe garantizar el resguardo de la persona denunciante, ya sea frente a su trato con los involucrados en el proceso, como de otras personas comprendidas por el ámbito de aplicación del presente, a los fines de evitar su revictimización.

Las medidas de prevención de la violencia y el acoso no deben resultar en la restricción ni la exclusión de la participación de grupos vulnerables en determinados cargos, sectores o funciones.

b) 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.

c) Confidencialidad: A lo largo de todo el proceso de abordaje se debe respetar el derecho a la intimidad de las personas involucradas, actuando con la discreción y el respeto necesarios para proteger la dignidad de las partes.

La persona que denuncia un hecho de acoso, discriminación y/o violencia, debe conocer que la reserva de identidad está garantizada de manera estricta, aun después de finalizada.

La denuncia llega a las instancias pertinentes previa autorización de quien la formula y la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y a una necesidad real.

Se debe garantizar que ninguna persona en carácter de víctima denunciante o testigo, sea perjudicada de manera alguna en su empleo por causa o como consecuencia de su denuncia o testimonio.

En este sentido, los miembros que compongan el cuerpo interdisciplinario deberán suscribir un acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información de ningún tipo, que verse

sobre materia de denuncia, bajo apercibimiento de aplicarse las sanciones contenidas en dicho instrumento.

d) Celeridad: los procedimientos administrativos deberán ser realizados respetando las garantías debidas, profesionalidad, diligencia, sin demoras injustificadas, efectuados en el menor tiempo posible, respetando los plazos establecidos en el capítulo V. 3.

e) Derecho de Defensa: garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados.

f) Imparcialidad: Las personas que intervengan en el proceso iniciado deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses deberán ejercer la facultad de abstenerse de intervenir.

III. OPERATIVOS Y METODOLÓGICOS:

a) Integralidad en la intervención: coordinar y articular diferentes instancias para la atención en los casos.

b) Profesionalismo técnico: Los y las integrantes del Equipo de abordaje, en cualquiera de las etapas previstas en el presente Protocolo, deben realizar un ejercicio profesional y técnico en el tratamiento de la temática bajo un enfoque de género y derechos humanos.

c) Transversalidad de género y enfoque de derechos: Para la adopción de medidas de sensibilización, prevención, garantía, protección y reparación, tomando en consideración derechos, necesidades y demandas específicas de todas las víctimas de violencia de género.

d) Principio Pro Persona: Se aplicará la norma y criterio más favorable a los derechos de las personas víctimas de violencia.

e) Inversión de la carga de la prueba: Para la parte que invoca la vulneración de los derechos protegidos, es suficiente la acreditación de hechos que prima facie, evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia. El denunciado deberá probar que su accionar se encuentra justificado y su conducta se fundamenta en motivos objetivos y razonables a instancias de una eventual instrucción sumarial.

ACLARACIÓN: *En caso de tensión o conflicto entre principios (por ejemplo, entre la confidencialidad de la persona denunciante y el derecho de defensa de la persona denunciada), se aplicará el más favorable a la persona denunciante.*

V. PROCEDIMIENTO

1. Etapa de **Recepción de consultas, presentaciones y seguimientos:** El organismo deberá disponer de un Equipo Interdisciplinario, conforme lo dispuesto por el Decreto N° 121/20, que deberá componerse por profesionales o estudiantes avanzados/as en la carrera de Derecho, Trabajo social, Psicología y disciplinas vinculadas con las Ciencias Sociales, con formación en género y experiencia en el abordaje de este tipo de situaciones.

Dicho equipo tendrá a su cargo la instancia de recepción de consultas y presentaciones,

en un marco de discreción, procurando lograr la máxima privacidad posible. La información que se solicitara estará orientada a determinar la identidad y circunstancias personales de la persona peticionante.

La persona víctima de violencia por razones de género podrá solicitar intervención, consultar o realizar una denuncia a través de correo electrónico institucional y privado creado a esos efectos: ---@oceba.gba.gov.ar, para que a partir de ello, el cuerpo interdisciplinario se comunique y de ser necesario, y exista consentimiento por parte de la persona, se pauten una entrevista con el fin de brindarle asesoramiento en la esfera de su competencia.

2. Etapa de **Asistencia, Asesoramiento y Acompañamiento de la persona en situación de violencia por Razones de Género:**

2.1. SOLICITUD DE LICENCIA LEY Nº 14.893: La misma puede solicitarse por SIAPE o presentándose la trabajadora por sí, o a través de terceros, en el Área de Personal de OCEBA. No es requisito que al momento de la solicitud se adjunte 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 más.

Para el supuesto en que la persona en situación de violencia por razones de género no se encuentre en condiciones de poder efectuar la denuncia por los medios idóneos, podrá presentarse ante el Equipo Interdisciplinario quien evaluará la modalidad y la extensión de la misma, poniendo en conocimiento -mediante dictamen fundado- al Área de Personal de OCEBA, para su otorgamiento.

El Equipo Interdisciplinario llevará un registro de licencias encuadradas en la Ley Nº 14.893, debiendo además proporcionar la información necesaria para la base de datos del Registro Único de Casos de Violencia de Género de la Provincia de Buenos Aires (RUC), creado por Ley Nº 14.603, garantizando, conforme a la legislación vigente, la privacidad y el derecho a la intimidad de las personas, en relación con los datos recibidos y/o incorporados en él, conforme lo dispone el artículo 16 del anexo del decreto reglamentario 121/2020 (IF-2020-03870390-GDEBA-SSLYTSGG).

2.2. ENTREVISTA: El cuerpo interdisciplinario se entrevistará con la persona denunciante de situaciones de violencia o discriminación por razones de género, ya sea su agresor parte del OCEBA o externo al mismo.

En ese sentido, el equipo proporcionará una escucha activa a la víctima, y conjuntamente asesorará sobre los derechos, las políticas públicas y mecanismos judiciales que tiene a disposición, así como también, brindará información acerca de los alcances y límites de la intervención de cada Área, procurando lograr el andamiaje que permita brindar la mayor seguridad.

Se pondrá en conocimiento de la persona que solicita la entrevista, que podrá ser acompañada en todo el procedimiento por una persona de su confianza.

El equipo interviniente labrará un acta en la cual conste la entrevista realizada, que quedará a resguardo del mismo y en caso de que la persona denunciante no desee continuar con el procedimiento que corresponda según el caso, se plasmará dicha decisión en la misma.

3. INFORME: El Equipo Interdisciplinario estará obligado a emitir un informe técnico, a partir de la entrevista que mantenga con la persona denunciante, que contendrá los siguientes alcances:

3.1. ESTRUCTURA:

- a) Descripción de los hechos y análisis de la situación: Deberá determinarse si el episodio violento ocurrió dentro del ámbito del Organismo, del mismo modo que debe tenerse en cuenta si el agresor fue un agente del mismo o un particular, conforme fue expuesto en el punto 1. del presente protocolo.

DENTRO DEL ORGANISMO: tanto la persona víctima/denunciante como el agresor son parte del OCEBA y la situación violenta tuvo lugar en el marco de la relación laboral.

FUERA DEL ORGANISMO: la persona víctima de violencia por razones de género es agente del OCEBA, pero la situación ocurre fuera del ámbito laboral, siendo o no el agresor agente del Organismo.

- b) Identificación de indicadores de riesgo: a continuación, se mencionan factores a tener en cuenta, sin perjuicio de considerar cualquier otro adecuado al caso.

GENERALES:

Sistematicidad de la violencia (episodios violentos de manera sostenida en el tiempo), intensidad, historicidad (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 y evaluación del ciclo de la violencia en que se encuentra.

PARTICULARES DE LA VÍCTIMA:

Padecimiento mental 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 y si debió dejar su hogar para preservar su integridad física.

PARTICULARES DEL 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).

c) Valoración del riesgo: será determinado en virtud de los hechos de los que se tome conocimiento a partir del relato de la víctima, de los factores de riesgo asociados a la situación de vulnerabilidad en que se encuentra la denunciante y la peligrosidad del agresor, teniendo en cuenta que ello permitirá evaluar cada situación particular y, en consecuencia, definir una estrategia de intervención adecuada.

Para ello, se establece una escala con tres niveles de riesgo: ALTO, MEDIO y BAJO, a partir de la cual deberán adecuarse a las recomendaciones realizadas por los integrantes del Equipo Interdisciplinario.

d) Estrategias de intervención: Teniendo en cuenta las particularidades de cada caso y la ponderación de los factores de riesgo, deberá elaborarse la estrategia de intervención que se considere adecuada, la cual quedará plasmada en el Informe Técnico.

Se comunicará a la persona denunciante y a la Gerencia de Administración y Personal las estrategias elaboradas y para ello, podrá recurrirse a la articulación y/o la derivación con profesionales e instituciones especializadas en la materia.

En el caso en que la persona denunciante y la denunciada estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones laborales, se resolverá la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral, para lo cual habrá que sugerir medidas preventivas y de protección que posibiliten la mejor atención y contención para la persona afectada.

Deberá evaluarse la procedencia de medidas precautorias, que impidan, en principio, que la situación se perpetúe o se reitere, debiendo tenerse en cuenta que de ningún modo estas resulten gravosas para la víctima por razones de género, ya que lo que se debe priorizar es su integridad psicofísica y seguridad, como también evitar nuevas situaciones de ese tenor. Se podrán incluir medidas relacionadas con las condiciones de trabajo de la persona denunciante dentro del OCEBA (ej. cambio de horario o lugar de trabajo), siempre que prestara su conformidad, o se podrá derivar a otras instituciones, con competencia en la temática, que puedan realizar un abordaje integral del caso.

Se sugieren una serie de medidas a modo ejemplificativo, sin perjuicio de no ser esta enunciación taxativa:

1. Implementación de medidas precautorias a fin de salvaguardar y priorizar el bienestar de la persona denunciante en el transcurso del trámite: cambio de horario laboral o flexibilización del mismo, cambio en el lugar de prestación de servicios y todas aquellas acciones de organización administrativa que fueran necesarias a fin de garantizar las condiciones para que la trabajadora pueda desempeñar, en forma segura, sus actividades laborales habituales.
2. Informar a la persona denunciante sobre los derechos y documentación necesaria para solicitar y hacer uso de la Licencia de Violencia de Género.

3. Informar a la persona denunciante acerca de los organismos competentes en la materia.
4. Poner en conocimiento de la persona denunciante las acciones judiciales que puede instar a los fines de su protección psicofísica.
5. Instar a la Gerencia de Administración y Personal a garantizar que quien haya formulado una denuncia no sufra represalias directas o indirectas, de ninguna naturaleza, entendiéndose como una represalia indebida a cualquier degradación objetiva en las condiciones de trabajo de la persona denunciante, o cualquier daño o afectación producido a la persona denunciante.
6. Asistencia obligatoria del denunciado a cursos que traten la temática “Violencia de Género”, tales como Ley Micaela o taller de Masculinidades, y todo aquel que en un futuro pudiera dictarse respecto a la temática de género, debiendo acreditar la concurrencia y aprobación del mismo ante la Gerencia de Administración y Personal de OCEBA.
7. Sugerir que el instructor o la instructora que lleve adelante la investigación interna tenga formación en materia de género y aplique esa perspectiva en la sustanciación del mismo.

3.2. ASPECTOS FORMALES DEL INFORME: consistirá principalmente, en concluir el nivel de riesgo en que se encuentra la víctima y la indicación respecto de la procedencia, modalidad, extensión y medidas accesorias de la licencia, de ser requerida. También, podrá realizar recomendaciones que involucren a quien ejerce la agresión,

Si algún integrante del Equipo Interdisciplinario no estuviera de acuerdo en las conclusiones o la recomendación de medidas a adoptar, tendrán la facultad de firmar el informe en disidencia, pudiendo exponer los argumentos que avalen su posición, a efectos de que sea considerada por el Área de Personal de OCEBA, al solo efecto de aplicar la medida, preservando la confidencialidad de la cuestión de fondo.

Si algún integrante del equipo interdisciplinario se viera afectado por motivos que podrían comprometer su imparcialidad o independencia a la hora de elaborar el informe, deberá abstenerse de intervenir en el caso, mediante excusación fundada.

En caso de advertirse que la situación no encuadra en el ámbito de violencia por razones de género, se pondrá en conocimiento de la Gerencia de Administración y Personal lo ocurrido.

3.3. ASPECTOS PROCEDIMENTALES DEL INFORME:

El Equipo Interdisciplinario deberá emitir el Informe Técnico dentro de las 48 horas posteriores de concretada la entrevista con la persona denunciante, sin embargo no podrá entrevistarse con las personas denunciadas.

Este informe será de estricto orden confidencial, y será enviado con carátula de trata reservada a la Gerencia de Administración y Personal de OCEBA, que deberá expedirse en un plazo máximo de 24 horas, desde su recepción.

A esos fines, la precitada Gerencia deberá designar un agente que guarde estricta confidencialidad y prosiga con la tramitación del asunto.

En caso de que los miembros del equipo interdisciplinario sean ajenos al Organismo, los profesionales deberán, dentro de los mismos plazos preestablecidos y con el mismo carácter de reservado, enviar el pertinente informe a la Gerencia de Administración y Personal de OCEBA, a través del mecanismo indicado por dicha oficina, para la continuidad del trámite.

Si el hecho violento denunciado hubiera tenido lugar fuera del ámbito del Organismo, podrá brindarse contención y orientación a la persona denunciante, pero no se intervendrá directamente como en el caso de haber tenido lugar en el mismo. En ese sentido, se realizará la entrevista descrita en el punto 2.2. del presente capítulo, con el objeto de conocer los detalles de la situación que atraviesa la víctima para brindar un acompañamiento y asesoramiento adecuado.

3.4. SEGUIMIENTO: En virtud de lo dispuesto por el anexo (IF-2020-03870390-GDEBA-SSLYTSGG) del decreto reglamentario 121/2020 de la provincia de Buenos Aires, es función del equipo interdisciplinario realizar seguimiento de cada situación en la que haya intervenido.

4. ETAPA SANCIONATORIA

Una vez remitido el informe a cargo del cuerpo interdisciplinario a la Gerencia de Administración y Personal de OCEBA, esa oficina deberá considerar las recomendaciones realizadas y elevar las actuaciones al Directorio de OCEBA, para su tratamiento y consideración.

Asimismo, la Gerencia de Administración y Personal de OCEBA, comunicará las recomendaciones realizadas a las Gerencias que correspondan según las personas involucradas en el caso.

El Directorio de OCEBA será quien se expida sobre la sustanciación o no de una investigación interna en el marco de las previsiones dispuestas por la Ley N° 20744 de Contrato de Trabajo conforme la remisión del CCT 36/75 y de corresponder, remitirá los actuados a la Gerencia de Administración y Personal del Organismo, a los fines de la sustanciación de la misma, que se realizará conforme el procedimiento sancionatorio de OCEBA.

Finalizada la etapa de instrucción, el Directorio dictará un acto administrativo que concluya la investigación ordenada, considerando las conclusiones de la instrucción interviniente y resolverá en relación a la aplicación o no de las correspondientes sanciones, de acuerdo a la norma citada supra, demás consideraciones del CCT 36/75 y demás normativa aplicable.

VI. PUBLICIDAD. Comunicación del Protocolo:

El presente Protocolo debe ser puesto en conocimiento de todos los agentes y todas las agentes del Organismo, a través de los mecanismos de comunicación interna institucional, en particular por los siguientes medios:

- a) El envío de circular a todo el personal de la institución e incorporación en la inducción al nuevo personal de ingreso. En el momento de incorporar nuevo personal, cualquiera sea la forma de contratación que se adopte, se deberá entregar una copia del mismo, por el medio que se considere más idóneo y se lo tendrá por notificado del presente.
- b) Publicación en la página web del Organismo.
- c) En la realización de Talleres, cursos o actividades de sensibilización sobre violencia género y laboral, sus diferentes manifestaciones, en todos los niveles jerárquicos existentes.
- d) Cartelera propia.
- e) Entrega de folletos informativos.

VII. ANEXO NORMATIVO

1- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre: (artículo II – derecho de igualdad ante la ley– y artículo XI –derecho a la preservación de la salud y al bienestar).

2- Declaración Universal de los Derechos Humanos: (Los artículos 2º, 3º, 7º, 16º y 25º, contienen referencias concretas en pos de la dignidad y el valor de la persona humana y la igualdad de derechos de hombres y mujeres).

3- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer: Esta Convención complementa la Declaración anterior sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer. Conforme su artículo 1º, la expresión "discriminación contra la mujer" denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

4- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Mediante los artículos 2º y 3º, los Estados parte se comprometen a asegurar a hombres y mujeres por igual todos los derechos económicos, sociales y culturales.

5- Convención Americana sobre Derechos Humanos: (arts. 4º, inc. 1º; 5, inc. 1º; 6, 11; 17, inc. 2º; 24 y 26; sin perjuicio de señalar que en la mayoría del articulado hay normas que tutelan a la mujer en diversas situaciones específicas).

6- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: (arts. 3, 14, 16 y 23).

7- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicación la Violencia contra la Mujer: (Belém do Pará –CBDP– 1994). Esta Convención define la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales e implanta obligaciones a los Estados para garantizar el derecho de las mujeres a vivir sin violencia, a través de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres.

8- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, referido a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incorporado a nuestro derecho interno a través de la Ley 27.580.

9- Ley Nacional N° 26.485: Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer -"Convención de Belem Do Pará", suscripta el 9 de junio de 1994 en Belem do Pará, República Federativa del Brasil.

10- Ley N° 27.499 "Micaela": Promulgada el 10 de enero de 2019. Establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

11-Ley N° 12.569 de la Provincia de Buenos Aires (Violencia Familiar) -modificada por las Leyes 14509 y 14657-. A los efectos de la aplicación de la presente Ley, se entenderá por violencia familiar, toda acción, omisión, abuso, que afecte la vida, libertad, seguridad personal, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, de una persona en el ámbito del grupo familiar, aunque no configure delito.

12- Ley N° 12.764 de la Provincia de Buenos Aires. Establece la prohibición del acoso sexual para todo funcionario y/o empleado de la provincia.

13- Ley N° 13.168 de la Provincia de Buenos Aires, modificada por la Leyes 14.040 y 15.118. Prohíbe en todo el territorio de la Provincia ejercer sobre otro las conductas que esta Ley define como violencia laboral en el ámbito de los tres poderes del estado provincial, entes autárquicos y descentralizados y los municipios.

14- Ley N° 14.893 de la Provincia de Buenos Aires. Referida a la licencia por violencia de género- y su Decreto reglamentario 121/20. Se establece la "Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia" destinada a todas las trabajadoras de la Administración Pública o sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria, de la Provincia de Buenos Aires cualquiera sea el régimen estatutario al cual pertenezcan.

15- Ley N° 15.134 de la Provincia de Buenos Aires. Declara, en el marco de la LEY NACIONAL 27499 -LEY MICAELA- 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. En este contexto, es necesaria la intervención de las instituciones del Estado con el fin de efectivizar los principios y derechos reconocidos por la normativa citada, y así, prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y esferas.

16. Ley N° 20744 de Contrato de Trabajo

17. Convenio Colectivo de Trabajo N° 36/75



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES
2025-Centenario de la Refinería YPF La Plata: Emblema de la Soberanía Energética Argentina

Hoja Adicional de Firmas
Informe

Número:

Referencia: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL ORGANISMO DE CONTROL DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES.

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 16 pagina/s.