

Modelo de Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia laboral, discriminación de género u orientación sexual en el ámbito laboral.¹

Artículo 1.- **Ámbito de Aplicación.** El presente Protocolo rige para todas las relaciones laborales del sector público o privado, independientemente de las acciones penales o civiles que puedan corresponder.

Artículo 2.- **Sujetos.** Quedan comprendidas en este Protocolo todas las conductas y/o comportamientos entre personas que comparten el mismo ámbito laboral, ya sea que ejerzan cargos jerárquicos o sean dependientes. Alcanzando tanto aquellas acciones que sean realizadas dentro y fuera de dicho ámbito.

Artículo 3.- **Objeto.** Quedan incluidas todas las situaciones de violencia y discriminación basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Abarca toda conducta, acción, y/o decisión que tenga por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos.

Comprendiendo:

- a. Hechos de violencia sexual descritos bajo la rúbrica “Delitos contra la Integridad Sexual” ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal Argentino, o los que en el futuro pudieren tipificarse.
- b. Hechos de violencia sexual no descritos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual, todo comentario reiterado 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 consentidos.
- c. Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, 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 a la seguridad personal.
- d. Hechos de violencia entre personas que comparten el mismo ámbito laboral: cuando se tomara conocimiento de una denuncia o medidas preventivas ordenadas por un Juez/a de Violencia Familiar y Género.

¹ Modelo adaptado a la Provincia de Salta, en base al Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia, discriminación de género u orientación sexual de la Universidad de Buenos Aires. Resolución N° 4043/15 del Consejo Superior,

Artículo 4: Alcance. Las reglas que se establecen en este protocolo tienen por objetivo satisfacer las necesidades de asesoramiento, prevención, concientización y contención en las situaciones de violencia de género en el ámbito laboral y procuran el cese de aquellos actos que trasuntan los hechos de violencia con la consecuente aplicación de sanciones.

Artículo 5: Principios rectores:

- a. Respeto y Privacidad. En cada entrevista que se efectúe en el marco del presente Protocolo se garantizará a la persona consultante un trato respetuoso y de privacidad. En ese sentido, deberá ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resultan irrelevantes. En todo momento se deberá resguardar la voluntad y autonomía de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar así como la confidencialidad de los datos que quisiera mantener en reserva.
- b. Asesoramiento legal gratuito. La persona afectada será asesorada legalmente de manera gratuita por las áreas competentes dentro de los sindicatos y/o Secretaría de Trabajo.
- c. Informar sobre los distintos recursos estatales con lo que cuenta la provincia
- d. Brindar contención. La persona afectada deberá ser acompañada y contenida en todo trámite que deba llevarse a cabo luego de haber expuesto la situación de violencia.
- e. No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan individualizarla.
- f. Evitar todo contacto entre la persona en situación de violencia y la persona denunciada.

Artículo 6: Personal de Orientación y Consulta (POC). Al interior de cada organización y conforme su propia estructura y recursos, se deberán designar al menos dos personas para dar cumplimiento al presente protocolo. El POC tendrá a su cargo las consultas y el seguimiento de los casos contemplados en el artículo 3°. Cuando las características del caso lo requieran, articulará con los dispositivos estatales correspondientes (nacionales, provinciales y/o municipales) para la asistencia integral de la persona que ha sufrido la situación de violencia.

Artículo 7: Denuncia en sede judicial.

- Ámbito Estatal o Público: al tomar conocimiento el Director o Jefe de Repartición o su superior jerárquico de la denuncia deberá tener en cuenta con respecto a la persona denunciada el Capítulo VI del Régimen de Sanciones disciplinarias en Estatuto del Empleado Público de la Provincia de Salta (Ley Provincial N° 5546),

debiendo prevalecer los plazos de las medidas dispuestas por orden del/a juez/a de Violencia Familiar y Género.

- **Ámbito Empresarial o Privado:** el empleador debe tomar conocimiento de las medidas de protección dispuestas en sede judicial y garantizar su cabal cumplimiento en lo que compete a su ámbito de decisión. Si el hecho es generado por el propio empleador se debe rescindir la relación laboral y corresponde las indemnizaciones agravadas de la Ley de Contrato de Trabajo o Convenio Colectivo aplicable.

- En ambos casos debe tenerse en cuenta que el incumplimiento de las medidas preventivas dispuestas por el magistrado interviniente configura un hecho de violencia institucional conforme lo dispuesto por el artículo 6° de la Ley Nacional N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en todos los Ámbitos donde se desarrollen sus Relaciones Interpersonales.

Artículo 8: Medidas de Protección. Desde que el superior jerárquico o empleador toma conocimiento de la situación de violencia y/o las medidas preventivas dispuestas en sede judicial, deberán arbitrarse todos los medios para prestar especial atención a la persona que sufrió el hecho de violencia.

A efectos de evitar futuras situaciones de violencia o posibles revictimizaciones, tanto si se han dictado medidas judiciales como si no se ha efectuado la denuncia, se podrán adoptar las siguientes medidas:

a) A requerimiento de la persona afectada, facilitar el cambio de horario, área o lugar físico de trabajo, de acuerdo a la evaluación del caso.

b) Si el agresor comparte el ámbito de trabajo, se recomienda su traslado o, de ser imposible, implementar las medidas necesarias para garantizar el resguardo de la persona afectada.