

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL C.G.P.Q.

PARA EL ABORDAJE Y ACOMPAÑAMIENTO
DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA
POR RAZONES DE GÉNERO

NUESTRAS AUTORIDADES



Lic. Jimena Lopez Presidenta

Representando al Poder Ejecutivo
de la Provincia de Buenos Aires

Fernando Ciancaglini
Gerente General

Carrillo, Mariano Daniel
Director
Representando al Sector Gremial

Gavilán, Luis Gustavo
Director
Representando a CIARA

Mancinelli, Juan Franco
Director
Representando al Centro de
Navegación

Mancino, Edgardo Felipe
Director
Representando a la Cámara de Actividades
Portuarias y Marítimas Necochea Quequén

Gallego, Alejandro Pedro
Director
Representando a CIARA

Ouwerkerk, Juan Arnoldo
Director
Representando a CONINAGRO

Arce, Daniel
Director
Representando a la Cámara de Permisionarios
y Concesionarios de Puerto Quequén

Peralta, Juan Carlos
Director
Representando a la Municipalidad
de Necochea

Gabriela Antonelli
Coordinadora del Programa
"Puertos en clave de género"

INTRODUCCIÓN

El presente procedimiento tiene como objetivo adoptar medidas de acción ante situaciones de discriminación y/o violencia por motivos de género en el ámbito laboral del Consorcio de Puerto Quequén para de este modo generar espacios libres de violencia, más seguros, equitativos e igualitarios.

OBJETIVO

PREVENIR, INTERVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO

en todas sus modalidades en el ámbito laboral del
Consorcio de Puerto Quequén.

A. Erradicar las prácticas que reproducen las violencias por razones de género, para promover un ambiente laboral libres de violencia, garantizando igualdad y equidad a quienes integran el Consorcio de Puerto Quequén.

B. Generar confiabilidad para que las personas que se encuentren atravesando alguna situación de violencia por motivos de género se acerquen a ser orientadas y acompañadas ante tal situación.

C. Realizar un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la problemática a fin de adoptar nuevas medidas de prevención y acompañamiento.

D. Promover acciones destinadas a la sensibilización, prevención, difusión y capacitación de todo el personal.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y COMPORTAMIENTOS ALCANZADOS

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Será de alcance para todas las personas que integran el Consorcio de Puerto Quequén independientemente de la antigüedad en el cargo, su jerarquía y/o modalidad de contratación.

COMPORTAMIENTOS ALCANZADOS POR ESTE PROTOCOLO

Se encuentra comprendido todo tipo de violencia por razones de género entendiendo las mismas como conductas que de manera directa e indirecta por acción u omisión tanto el ámbito público como privado basada en una relación desigual de poder afecte la vida, libertad, igualdad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial de mujeres y diversidades. Como así también su seguridad personal y/o su carrera laboral, que impliquen discriminación, hostigamiento, menoscabo, indiferencia, entre otros. Que tenga por objeto excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

TIPOS DE VIOLENCIA

VIOLENCIA FÍSICA

Es el tipo de violencia que se emplea contra el cuerpo produciendo daño, dolor o riesgo de producirlo. Y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte la integridad física.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Es la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal. O cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica o autodeterminación.

VIOLENCIA SEXUAL

Refiere a cualquier acción que implique la vulneración del derecho a decidir sobre la vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de fuerza o intimidación en todas sus formas, con o sin acceso genital.

VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL

La que se riga a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales

VIOLENCIA SIMBÓLICA

La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, iconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad o discriminación, naturalizando la subordinación.

VIOLENCIA DIGITAL

Es toda conducta acción u omisión cometida, instigada o agravada con la utilización de las tecnologías de información y comunicación.

PROCEDIMIENTO

Ante la recepción de un hecho de violencia por motivos de género en el ámbito laboral. El Consorcio de Puerto Quequén, articulará con miembros de un equipo interdisciplinario externo capacitado en perspectiva de género. Sin perjuicio de ello, el área de secretaria de Presidencia mantendrá un seguimiento y acompañamiento constante de la persona que realice la denuncia.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO

Para el abordaje de presente procedimiento deberán tenerse como pilares fundamentales los siguientes principios rectores:

RESPECTO, 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 privacidad 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

Se deberá otorgar de manera clara, precisa y concreta, la información vinculada con el 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 recomienden.

DERECHO A DEFENSA

Se garantizará el derecho a defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados.

NO REVICTIMIZACIÓN

Se deberán evitar reiteraciones innecesarias del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia y/o datos que permitan identificarla.

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

Ante una situación de riesgo cierto, deben adoptarse las medidas de vigilancia y previsión necesarias para evitar las posibles consecuencias negativas.

1

ETAPA UNO: RECEPCIÓN DE LAS CONSULTAS Y/O DENUNCIAS

La presidencia, dispondrá la creación de un equipo externo conformado por un mínimo de 2 integrantes y un máximo de 4, capacitadas en perspectiva de género. Las funciones de las personas designadas serán:

- Tomar las denuncias,
- Escuchar los relatos
- Contener a la persona denunciante
- Confeccionar un informe y elevar a la presidencia del CGPQ.

En todo momento será garantizada la reserva de la identidad. La información adicional que se solicitará estará orientada a determinar el origen, trascendencia e impacto de la situación, en miras de la protección de quien denuncia.

Asimismo, en los casos concretos donde el equipo establezca la existencia de una situación de posible riesgo, se elaborará una estrategia de intervención recurriendo a la articulación y/o derivación a profesionales especializados en la materia de considerarlo necesario.

La manifestación del hecho y/o denuncia será por escrito debiendo contener los siguientes datos:

- A. Nombre y apellido de la persona denunciante
- B. Nombre y apellido de la persona denunciada
- C. Breve descripción del hecho

La misma deberá ser enviada por mail a la casilla de correo electrónico:

protocololaboral@puertoquequen.com

Una vez recibida la manifestación y/o denuncia se realizará la derivación en forma inmediata al equipo interdisciplinario externo a efectos de proseguir con el acompañamiento, asesoramiento y orientación necesaria. Debiendo el mismo enviar un informe con las intervenciones realizadas y la resolución del caso.

2

ETAPA DOS: PROCEDIMIENTOS POSTERIORES A LA DENUNCIA

ENTREVISTA PERSONAL

La persona denunciante tendrá una entrevista personal con el equipo profesional, donde se abordará la situación de violencia. El equipo brindará asesoramiento acerca de los derechos, políticas públicas y mecanismos judiciales y se le dará información acerca de los alcances y límites de la intervención en cada dispositivo.

La persona denunciante podrá estar acompañada de alguna persona de su confianza en todas las actuaciones personales que realice durante toda la tramitación.

INFORME

Recibida la denuncia, el equipo realizará un informe digital donde se incluirá, junto con la denuncia, la descripción de los hechos, perjuicios en el desempeño y cumplimiento laboral de la persona vulnerada, el estado general del bienestar personal y las condiciones de empleo en la persona denunciante. Asimismo, se realizará un detalle de los derechos vulnerados en el caso y la evaluación de riesgo.

En el caso en que el equipo lo considerase necesario, podrá proceder a recabar la prueba que se considere pertinente sobre las características o circunstancias del caso y aquella que sea relevante a los fines de tomar medidas de protección adecuadas. En ningún caso las acciones a las que dé lugar el presente procedimiento dependerán del inicio o resultado de acciones judiciales. No obstante se informará a la persona acerca de los organismos competentes en la materia.

MEDIDAS PREVENTIVAS

El CGPQ se compromete a implementar medidas y acciones que atiendan a la prevención y protección del personal ante situaciones de violencia laboral. Algunas medidas son:

A. Promover acciones de concientización mediante la difusión adecuada para garantizar respeto, igualdad, equidad, no discriminación e inclusión con integración en el trato entre los y las trabajadoras en el ámbito del CGPQ.

B. Generar acciones de información periódicas y continuas sobre la problemática referida a la violencia de género, mediante la utilización de carteleros, boletines electrónicos, intranet, y todo otro medio o instrumento idóneo a los fines que se trate.

C. Adoptar toda medida que se considere viable y pertinente a los fines de proteger a la víctima, incluso para evitar el contacto con la persona denunciada en todas las dependencias y anexos de institución, independientemente de cualquier orden judicial en que eventualmente se disponga medidas cautelares.

D. De existir una relación de poder o jerarquía que exponga a la persona denunciante a una posición de desigualdad y/o vulneración, se recomienda prever la separación inmediata de la persona acusada de su función, hasta tanto se active el Procedimiento.

E. La persona que se encuentre en situación de violencia por motivos de género y que realice la denuncia, podrá solicitar la modificación del lugar y/u horario de prestación de servicio, a fin de resguardar su integridad física y/o psicológica y/o la de su círculo de confianza. El área de Recursos Humanos del CGPQ deberá actuar de forma ágil y expeditiva y en el plazo de 24 horas dar respuesta a la solicitud, teniendo en consideración los principios rectores del Protocolo, debiendo arbitrar los medios necesarios a fin de que la persona requirente no vea afectada su carrera laboral con motivo de dicho pedido.

F. Cuando la persona denunciante comparta lugar de trabajo con la persona denunciada, y/o deba mantener un vínculo con el usuario o persona que la ha violentado, se arbitrarán los medios necesarios a fin de que las modificaciones del lugar y/u horario puedan aplicarse sobre la persona denunciada, salvo pedido expreso de la persona requirente.

VISTA AL DENUNCIADO

El procedimiento será secreto hasta que el equipo externo dé por terminada la prueba ofrecida por la denunciante. En ese estado, se dará traslado al denunciado por el término de cinco (5) días hábiles, dentro de los cuales éste deberá afectar su defensa y proponer las medidas que se crea oportunas a tal efecto.

Concluida la producción de la prueba se dará nuevo traslado de las actuaciones al denunciado para que alegue sobre el mérito de ellas en el término de tres (3) días hábiles, vencido el cual el equipo externo elevará el informe final con opinión fundada.

ELEVACIÓN

El informe realizado será enviado a Presidencia, a los fines de dar a conocer las medidas adoptadas. Asimismo, una vez recepcionado se podrán evaluar las estrategias adoptadas pudiendo expedirse sobre la efectividad de las mismas o sugiriendo resoluciones alternativas.

SANCIONES

Una vez efectivizadas las situaciones que requieran medidas urgentes serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes en el estatuto, en el reglamento interno de la institución, en el presente Protocolo y en cualquier norma que se dicte en el futuro. Esto no es excluyente de las medidas judiciales, civiles o penales, que deban iniciarse.

ALCANCE

El presente protocolo es un procedimiento de sumario especial para las denuncias y/o presentaciones de violencia laboral, cumpliendo con los principios de legalidad, igualdad, buena fe, garantizando el derecho de defensa, apertura a prueba, celeridad y economía procesal, entre otros.

CONTEXTO NORMATIVO

Los derechos humanos relativos al género femenino encuentran su reconocimiento en la Constitución Nacional y Tratados con jerarquía constitucional. Al respecto, la última reforma constitucional llevada a cabo en el año 1994 incrementó la esfera de protección hacia la mujer, al situar en lo más alto de nuestra pirámide jurídica los postulados que emanan de los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional que aluden explícita e implícitamente a la protección de la mujer (art. 75, inc. 22, CN).

A partir de tal premisa citamos los tratados, pactos y convenciones referidos taxativamente en la norma, los cuales contienen referencias concretas al tema que abordamos:

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicación la Violencia contra la Mujer: (Belém do Pará -CBDP- 1994).

En el marco de la temática abordada, en el plano legislativo nacional y provincial debemos agregar:

- **Ley Nacional N° 26.485.**

Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer -"Convención de Belem Do Pará".

- **Ley N° 26.486.**

Enmienda a la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

- **Ley N° 27.499 "Micaela".**

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.

- **Ley N° 23.179.**

Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

- **Ley N° 12.569 (Violencia Familiar).**

Modificada por las Leyes 14509 y 14657-.

- **Ley N° 12.764.**

Establece la prohibición del acoso sexual para todo funcionario y/o empleado de la provincia.

- **Ley N° 13.168.**

Modificada por la Leyes 14.040 y 15.118-. Se 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.

- **Ley N° 14.603.**

Registro Único de Casos de Violencia de Género. (Decreto 459/2017. Reglamentación)

- **Ley N° 14.772.**

Programa NiUnaMenos de erradicación de las violencias contra las mujeres.

- **Ley N° 14.862.**

Día Nacional de la Lucha contra la Violencia de Género en los Medios de Comunicación. Adhiere a la ley 27176.

- **Ley N° 14.893**

Licencia por violencia de género- y su Decreto reglamentario 121/20. Se establece la "Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia" (Decreto 121/2020. Reglamentación).

- **Ley N° 15.134.**

Declara, en el marco de la LEY NACIONAL 27499

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.

Protocolo de actuación del C.G.P.Q. para el abordaje y
acompañamiento de personas en situación de violencia
por razones de género



**Consortio de Gestión
de Puerto Quequén**

Av. Juan de Garay 850 (B7631XAF)
Quequén | Bs. As. | Argentina
Tel: +54 2262 451664
comunicacion@puertoquequen.com
www.puertoquequen.com