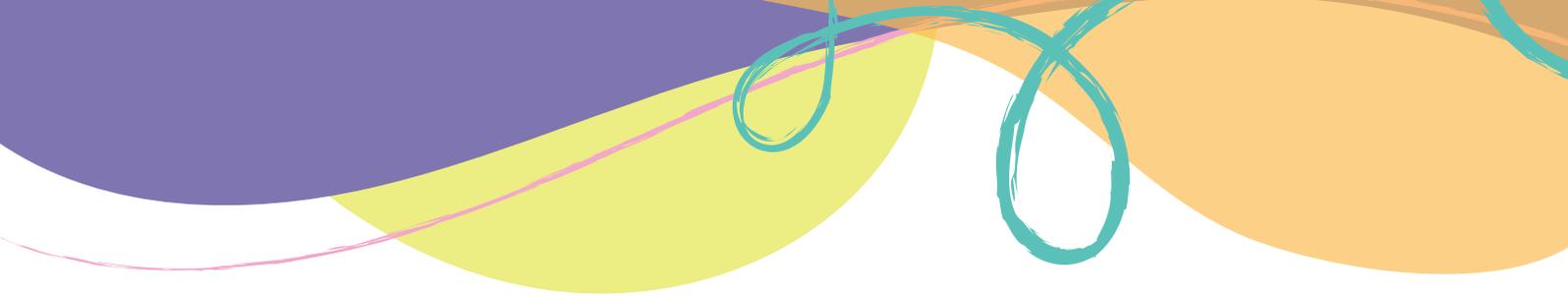


Protocolo para la actuación y erradicación ante situaciones de violencia por motivos de géneros en ACUMAR

www.acumar.gob.ar





El siguiente protocolo está destinado a todo el personal de ACUMAR, independientemente del tipo de contratación.

Su objetivo es regular las acciones de prevención, orientación, abordaje, y erradicación de las violencias por motivos de géneros, garantizando un ambiente libre de discriminación por motivos de géneros, identidad de género y, orientación sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

Comprende la generación de espacios de orientación, medidas preventivas y acciones de concientización en relación a los casos de violencia por motivos de géneros en que la persona denunciante y/o agresora sean personal de ACUMAR.

Teniendo en cuenta el contexto marcado por la pandemia de COVID-19, por el momento queda deshabilitada la línea telefónica siendo el único método de contacto la casilla generos@acumar.gov.ar

En todo momento se resguardará la voluntad de la persona denunciante en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva.

» 1. FUNDAMENTOS

La Autoridad de Cuenca Matanza Riachuelo (ACUMAR), en cumplimiento de la normativa dictada en la materia, ha asumido el compromiso de abordar la problemática de la desigualdad de géneros, teniendo como premisa la desnaturalización de comportamientos arraigados en la sociedad, en pos de erradicar situaciones de violencia y discriminación. Esa cuestión implica entender las relaciones de géneros como relaciones de poder. En tanto las relaciones de géneros son estructurales a la práctica social, aplicar la perspectiva de géneros consiste en visibilizar los modos de relación entre varones cis y mujeres cis, y de estxs con la población travesti, trans y no binaries para promover la equidad.

La distribución desigual del poder en la sociedad la encontramos en el ejercicio de relaciones de dominio y opresión en los distintos ámbitos y sectores entre varones cis y mujeres cis, y población travesti, trans y no binarie.

Es por ello que ACUMAR en su rol de empleadora tiene el deber de obrar con cuidado y previsión, velando por la salud y la integridad psicofísica de lxs trabajadorxs; y generar un ambiente laboral apto para el completo desarrollo del personal de ACUMAR, libre de hostigamientos provocados por motivos de géneros, identidad de género u orientación sexual, y donde las tareas se lleven a cabo en un marco de respeto mutuo, salvaguardando de esta forma el derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

La violencia por motivos de géneros es un tipo de violencia que se ejerce sobre una persona por el hecho de ser mujer cis, lesbiana, gay, travesti, trans, bisexual, intersex, no binarie o de cualquier otra identidad no reconocida dentro de la heterocisnormatividad. Lo femenino y lo no heteronormativo se desvaloriza y se subordina a la masculinidad cis hegemónica en una relación de desigualdad, siendo la violencia un modo de expresar el control. La violencia por motivos de géneros no es una patología psicológica, ni un asunto privado, es una manifestación cultural creciente de desigualdad y poder, en la que el Estado tiene responsabilidades en saldar deudas y dar respuestas; no es un problema individual ni atribuible a la trayectoria personal o a las características de las personas sobre las que es ejercida la violencia, sino que constituye un problema social y cultural que necesita ser prevenido, abordado y deconstruido por las diversas instituciones que transita esa persona.

Este Protocolo integra un conjunto de políticas de prevención y acción, tendientes a generar mecanismos adecuados al tratamiento de cuestiones tan delicadas como pueden ser la afectación de la dignidad humana, sufridas en el marco de la violencia por motivos de géneros, descrita en el presente.

Considerando que los ámbitos laborales, como otros espacios sociales donde llevamos a cabo nuestras actividades, no están exentos de expresiones de violencia, es necesario considerar el presente Protocolo a fin de garantizar el derecho al trabajo, salud y la seguridad de quienes comparten un espacio laboral común.

¹ En función de garantizar el abordaje adecuado de la situación de violencia y el respeto a la subjetividad de cada persona es que se considerará en el presente protocolo el término denuncia en un sentido amplio, aclarándose cuando se trate de una denuncia policial o judicial.

» 2. OBJETO

El presente Protocolo tiene por objeto regular las acciones de prevención, orientación, abordaje, y erradicación de las violencias por motivos de géneros para todas las personas que se desempeñan en el ámbito laboral de ACUMAR, garantizando un ambiente libre de discriminación por motivos de géneros, identidad de género y, orientación sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

Asimismo, comprende la generación de espacios de orientación, medidas preventivas y acciones de concientización en relación a los casos de violencia por motivos de géneros en que la persona denunciante¹ y/o agresora sean personal de ACUMAR.

» 3. MARCO NORMATIVO:

El marco normativo por el que se rige el presente Protocolo son las normas que se enumeran a continuación, sin perjuicio de la aplicación de sus modificatorias y complementarias, así como de aquellas normas que se dicten que resulten de aplicación a lo regulado en el presente Protocolo:

a) Tratados Internacionales

Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas;

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre;

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de Naciones Unidas;

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (Aprobada por Ley 17.722);

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 111;

Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (Ratificado por Ley 17.677);

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) (Aprobada por Ley 23.054);

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (Aprobada por Ley 23.179);

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Aprobado por Ley 23.313);

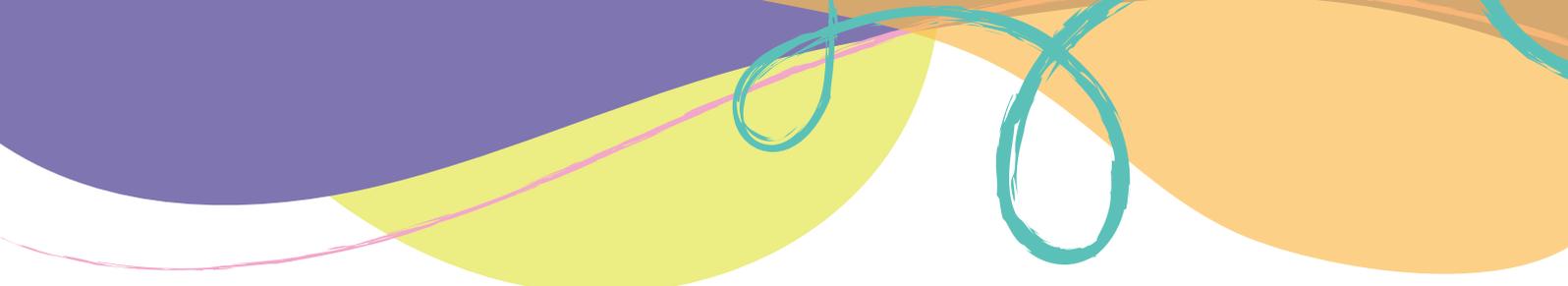
Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem Do Pará" (Aprobada por Ley 24.632).

b) Leyes Nacionales

Ley 23.592 "Contra Actos Discriminatorios"; modificada por las Leyes 24.782 y 25.608;

Ley 24.417 "Protección contra la Violencia Familiar";

Ley 24.785 "Día Nacional de los Derechos Políticos de la Mujer":



Ley 24.821 "Día de la Mujer Destacada";
Ley 25.087 Modifica el Código Penal. "Delitos contra la Integridad Sexual";
Ley 26.485 "Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales"; modificada por las Leyes 27.501 y 27.533; Ley 26.618 Modifica el Código Civil. "Matrimonio entre personas del mismo sexo";
Ley 26.743 "Derecho a la Identidad de Género de las personas";
Ley 26.791 Modifica el Código Penal. "Femicidio";
Ley 27.039 "Fondo Especial de Difusión de la Lucha contra la Violencia de Género". Línea telefónica gratuita con alcance nacional "144";
Ley 27.452 "Ley Brisa Régimen de Reparación Económica para las niñas, niños y adolescentes";
Ley 27.499 "Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado".

c) Decretos Nacionales

Decreto Nacional 254/1998 "Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral".

d) Normativa interna

Disposición N° 376/2014 de la Subdirector Nacional de Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que homologa el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para el personal de ACUMAR N° 1390/14 "E";

Resolución ACUMAR N° 70/2019 (RESOL-2019-70-APN-ACUMAR#MI);

Resolución ACUMAR N° 71/2020 (RESOL-2020-71-APN-ACUMAR#MOP).

» 4. PRINCIPIOS RECTORES

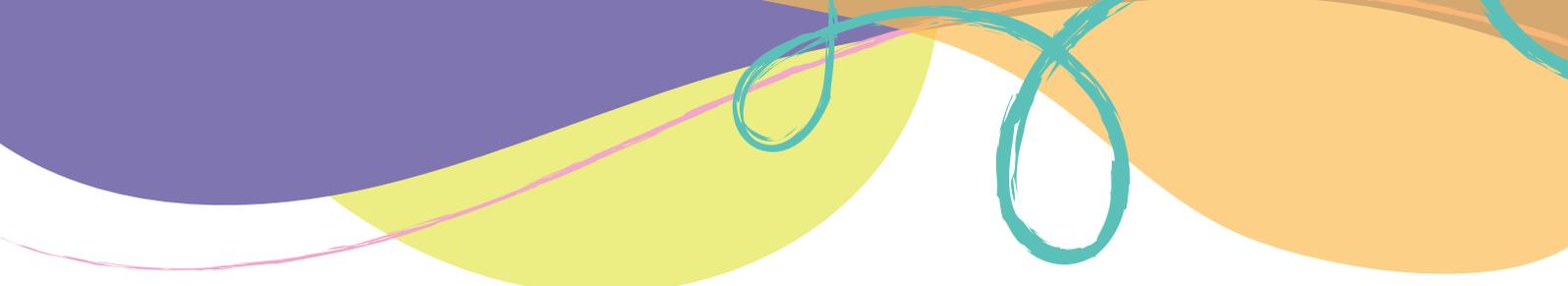
En la implementación del presente Protocolo se aplicarán los siguientes principios:

a) Protectorio: En caso de dudas en la aplicación y/o interpretación del presente Protocolo, debe estarse a lo que más favorezca a la persona denunciante;

b) Respeto y Confidencialidad: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar 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 que la afecten directamente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva;

c) No revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permiten identificarla;

d) Contención y acompañamiento: La persona denunciante será orientada de manera gratuita, en la medida



que así lo requiera, en todo trámite posterior a la consulta y/o denuncia administrativa realizada, respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia y de las acciones legales que tiene derecho a emprender, orientándola hacia los organismos de atención competente;

e) Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información: Toda documentación que deba ser remitida en forma impresa, será remitida en sobre cerrado con una minuta identificada sólo con el número de expediente y las siglas del nombre de la persona denunciante, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la misma y/o de la persona denunciada.

f) Respeto a los derechos y garantías mínimos de los procedimientos: Los procedimientos iniciados deben garantizar los derechos y garantías mínimos reconocidos en el artículo 16 de la Ley 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";

g) Protección a denunciantes y testigos: Desde el inicio, hasta la finalización del procedimiento, y luego de finalizado el mismo, 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 denunciante se extiende aún después de concluido el procedimiento. Ninguna persona trabajadora sobre la que se haya ejercido violencia por motivos de géneros en el ámbito 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 cuando dicha alteración ocurre dentro de los DOCE (12) meses subsiguientes a su denuncia o participación;

h) Responsabilidad solidaria: La autoridad jerárquica del área que haya sido notificada fehacientemente de la existencia de hechos de violencia laboral por motivos de géneros es responsable por las actuaciones del personal a su cargo, salvo que acredite que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación y le dio seguimiento a la misma.

» 5. OBJETIVOS GENERALES

Son objetivos generales del presente Protocolo:

a) Crear los mecanismos, espacios y herramientas necesarias para que ACUMAR cuente con recursos y respuestas concretas en materia de recepción de denuncias, intervención y abordaje de las situaciones de violencia por motivos de géneros, así como también medidas de cuidado y acompañamiento para las personas denunciantes y aplicación de las medidas correspondientes en relación a las personas denunciadas;

b) Adoptar medidas tendientes a la erradicación de toda forma de discriminación y desigualdad de géneros y violencia laboral;

c) Sensibilizar al personal de ACUMAR para que adopten una actitud proactiva y deconstruyan la cultura que perpetúa la desigualdad de géneros, a la vez que niega y tolera la violencia por motivos de géneros. Al mismo tiempo y con este fin, se promoverá la defensa de los derechos de las mujeres cis, lesbianas, gays, travestis, trans, bisexuales, intersex, no binaries o de cualquier otra identidad no reconocida dentro de la heterocisnormatividad;

d) Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas denunciantes puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso y a través de los procedimientos de investigaciones, las responsabilidades y medidas correspondientes a tomar; e) Realizar un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la temática relativa a violencia laboral por motivos de géneros a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y acción, y perfeccionar las existentes;

f) Difundir el presente Protocolo y los servicios de atención;

g) Fortalecer el derecho a una vida sin violencia.

» 6. PERSONAS ALCANZADAS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

Este Protocolo es de aplicación para todo el personal de ACUMAR, con independencia de su situación laboral y/o de revista y sin requerir un mínimo de antigüedad en la relación laboral. Este Protocolo toma en cuenta tanto la violencia por motivos de género ejercida contra mujeres cis, lesbianas, gays, travestis, trans, bisexuales, intersex, no binaries o de cualquier otra identidad no reconocida dentro de la heterocisnormatividad. Rige para las relaciones laborales que se desarrollen en cualquier dependencia de ACUMAR.

Asimismo, contempla actividades realizadas en dependencias externas de ACUMAR, pero en carácter de cumplimiento de tareas asignadas por ACUMAR.

El Protocolo se activará en los casos en que la situación de violencia por motivos de géneros sea ejercida sobre y/o por cualquier persona que se desempeñe en el ámbito de ACUMAR. También se contemplarán a las personas que, al prestar servicios permanentes o temporales, convivan en el mismo espacio físico que el personal de ACUMAR. En este último caso, además de las acciones que pudieren corresponder, se pondrá en conocimiento del área de ACUMAR que corresponda y/o al área responsable de la contratación del servicio en el que se desempeña la persona denunciada, a fin de que se notifique a la empresa o entidad prestataria sobre el accionar de la persona en cuestión a fin de evaluar las acciones a implementar.

² Cabe aclarar que dicha Ley solo se hace mención a la mujer como víctima de violencia y en el presente protocolo se incorpora también a la población LGTTTBIQ+.

» 7. MODALIDADES DE VIOLENCIA CONTEMPLADAS POR LA LEY 26.485:

El presente Protocolo contempla las siguientes modalidades de violencia por motivos de géneros, es decir, las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencias contra las mujeres cis, lesbianas, gays, travestis, trans, bisexuales, intersex, no binaries o de cualquier otra identidad no reconocida dentro de la heterocisnormatividad, enunciadas en la Ley 26.485² modificada por las Leyes 27.501 y 27.533, en tanto la persona sobre la que es ejercida la violencia y/o la persona que la ejerce sean empleadxs de ACUMAR:

a) VIOLENCIA DOMÉSTICA: aquella ejercida por unx 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. 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 o cualquier otro vínculo íntimo. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;

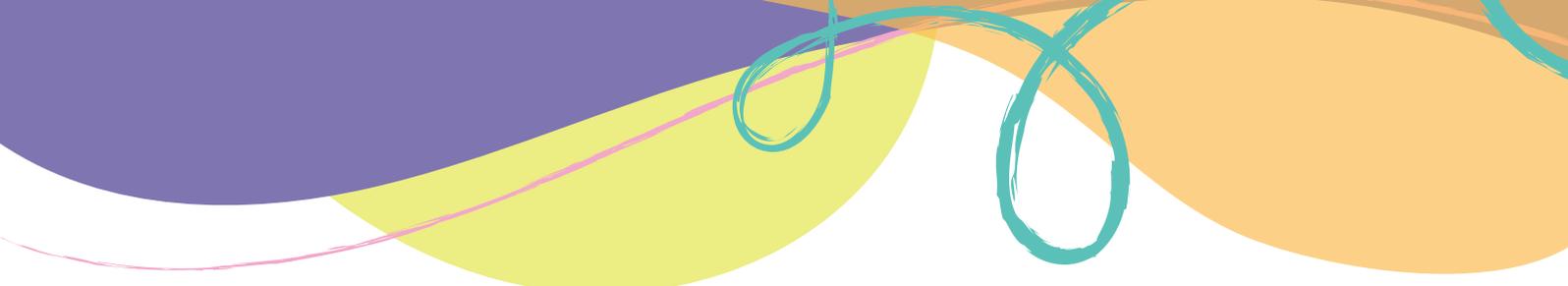
b) VIOLENCIA INSTITUCIONAL: aquella realizada por lxs funcionarixs, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que determinadas personas, tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en las leyes vigentes. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;

c) VIOLENCIA LABORAL: aquella que se ejerce en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, xaternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia en el ámbito laboral, quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada persona con el fin de lograr su exclusión laboral;

d) VIOLENCIA CONTRA LA LIBERTAD REPRODUCTIVA: aquella que vulnere el derecho 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) VIOLENCIA OBSTÉTRICA: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929;

f) VIOLENCIA 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 una persona o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de la misma, como así también la utilización de esta población. Así como también de, adolescentes y niñxs en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones



socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia por motivos de géneros;

g) VIOLENCIA EN EL ESPACIO PÚBLICO: aquella ejercida por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, 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;

h) VIOLENCIA PÚBLICA-POLÍTICA : aquella que, fundada en motivos de géneros, 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 esta población, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros.

» 8. ÁMBITO DE APLICACIÓN FÍSICO

El Protocolo se aplicará cuando las situaciones de violencia por motivos de género ocurran tanto dentro de las instalaciones donde se desarrollen las actividades de ACUMAR, así como en cualquier espacio físico en el que se desarrollen relaciones laborales que involucren a los sujetos detallados en los puntos anteriores. También quedan incluidas situaciones de violencia por motivos de género que puedan llevarse a cabo por medios telefónicos, virtuales o de otro tipo.

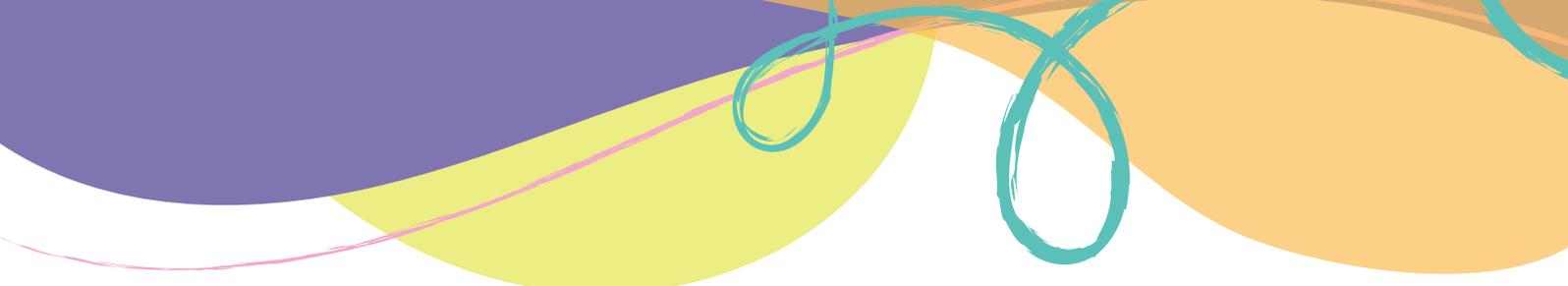
Asimismo, resultará de aplicación el presente Protocolo para situaciones de violencia doméstica o sexual que ocurran fuera de los ámbitos descritos en el párrafo anterior, siempre que la persona denunciante o la persona denunciada se desempeñen laboralmente en ACUMAR.

9. CONDUCTAS ALCANZADAS

El Protocolo se aplicará cuando ocurra cualquiera de los tipos de violencia enumerados en el artículo 5° de la Ley 26.485 (física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica o política) incluyéndose además la violencia digital (difusión no consentida de imágenes íntimas; acoso virtual, hackeo de redes y/o cuentas), sin perjuicio de que la persona denunciante pueda iniciar otras acciones.

I- VIOLENCIA LABORAL

Entendiendo la Violencia Laboral por motivos de géneros, identidad de género u orientación sexual, como toda acción, omisión o comportamiento, discriminatorio, pudiendo ser éste destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a unx trabajadorx, ya sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo.



Sufrir Violencia Laboral puede afectar la salud y el bienestar de las personas que trabajan y configura una violación a los derechos humanos y laborales.

Constituye también violencia contra las mujeres cis, lesbianas, gays, travestis, trans, bisexuales, intersex, no binaries o de cualquier otra identidad no reconocida dentro de la heterocisnormatividad en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.

Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada persona con el fin de lograr su exclusión laboral.

El acoso, el maltrato, el destrato, las agresiones constantes, la persecución, diversas prácticas de coacción, acciones destinadas a someter y/o excluir al personal de su puesto de trabajo, entre otras formas de violencia laboral, pueden afectar la salud física y psicológica y producir consecuencias negativas en las relaciones sociales y laborales en general y familiares en particular.

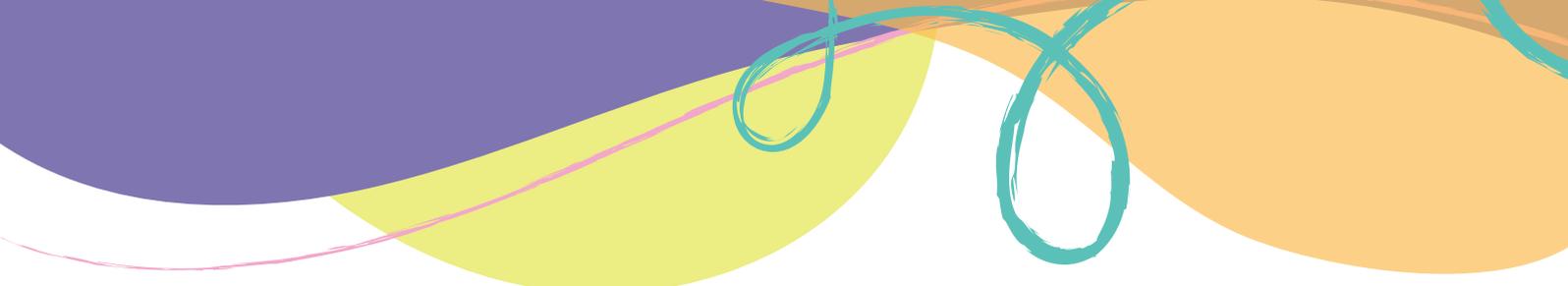
FORMAS

La violencia por motivos de géneros en el ámbito laboral tiene al menos cuatro formas:

a) Agresión física: Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico;

b) Acoso Sexual: Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, respecto de la cual la posición de la persona denunciante determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo. A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos: b.1) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; b.2) invitaciones comprometedoras; b.3) uso de imágenes o posters, eróticos, sexuales y/o pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo; b.4) gestos obscenos; b.5) contacto físico innecesario; b.6) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los baños o vestuarios; b.7) demandas de actividades sexuales acompañados, o no, de promesas explícitas o implícitas tanto si es de trato preferencial como de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento; b.8) agresiones físicas; b.9) Intromisión en documentación o pertenencias personales y/o laborales, físicas o tecnológicas;

c) Acoso moral o psicológico: Se entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo. El acoso puede ser realizado tanto por superiores jerárquicos, como por compañerxs o inferiores jerárquicos, generando situaciones que atentan por su repetición o sistematización contra la dignidad e integridad física o psíquica de la persona denunciante, que como se produce en el marco laboral, degrada las condiciones de trabajo de la persona denunciante pudiendo poner en peligro su empleo. Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras: c.1) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo; c.2) los comentarios continuos y vejatorios; c.3) las actitudes que



comporten vigilancia extrema y continua; c.4) la orden de aislar e incomunicar a una persona; c.5) obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana; c.6) asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar; c.7) juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización; c.8) cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separar a la víctima de sus compañerxs de trabajo o colaboradorxs más cercanxs; c.9) bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento de la misma; c.10) obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto; c.11) promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre unx subordinadx; c.12) efectuar amenazas reiteradas de despido infundado; c.13) privar de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.

El acoso podrá configurarse a través de cualquier medio que se realice, incluyendo cualquier medio de comunicación o canal no institucional o por terceras personas.

d) Violencia pública-política: aquella que, fundada en motivos de géneros, 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, y/o desalentando o menoscabando su ejercicio político o la actividad política, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros.

II - VIOLENCIA DOMÉSTICA:

Si bien la misma no se ejerce dentro del ámbito laboral, ACUMAR asume el compromiso de activar el presente Protocolo en aquellos casos en que las partes involucradas, ya sea ambas o una de ellas, sean empleadas del ente.

FORMAS

Hay muchas formas de violencia que se viven en el grupo familiar, siendo este el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos o cualquier otro vínculo íntimo. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.

De acuerdo a la Ley 26.485 en el ámbito doméstico pueden darse los siguientes tipos de violencia:

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

b) Psicológica: La que busca causar daño emocional y disminución de la autoestima o 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, celos excesivos, 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) Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de personas;

d) Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales, a través de: d.1) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; d.2) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; d.3) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d.4) 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) Simbólica: La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de esta población en la sociedad;

III - VIOLENCIA SEXUAL (callejera):

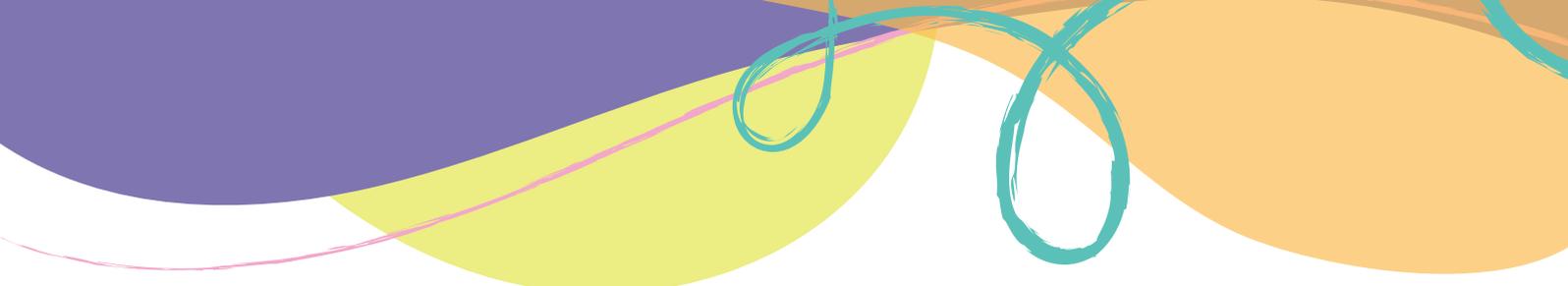
Es la ejercida por una persona desconocida o no perteneciente al círculo íntimo de la víctima, que puede darse en espacios públicos como la calle, el transporte o espacios semi públicos (colegios, universidad, plazas, clubes etc.). Incluye cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de personas.

» 10. AUTORIDAD DE APLICACIÓN

La autoridad de aplicación será la DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES a través de la COORDINACIÓN DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES de ACUMAR, la que dispondrá en su ámbito, la conformación de una Comisión Interdisciplinaria para la Aplicación del Protocolo para la Actuación y Erradicación ante Situaciones de Violencia por Motivos de Géneros en ACUMAR (CIAPVMG) que abordará todos los casos que se presenten.

La COORDINACIÓN DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES, seleccionará y capacitará al personal de la CIAPVMG para el cumplimiento del presente Protocolo, debiendo informar su integración a la Comisión de Igualdad de Oportunidad y Medio Ambiente (CIMA) creada por el CCT de ACUMAR.

La CIAPVMG estará integrada en forma multidisciplinaria, por personas especializadas de ACUMAR, su composición oscilará entre TRES (3) y CINCO (5) integrantes, cuya integración deberá ser renovada cada DOS



(2) años. Se priorizará la rotación del equipo y solamente se permitirá la reelección en períodos no consecutivos. Deberán contar con experiencia en la promoción de políticas de géneros y diversidades, las cuales podrán ser profesionales del derecho, psicología o trabajo social, o personal que demuestre idoneidad en la materia por experiencia laboral, formación, entre otros.

Las personas que integren la CIAPVMG deberá firmar un acuerdo de confidencialidad sobre las acciones que realicen durante su actuación en la misma.

El personal de la CIAPVMG deberá demostrar competencias referidas a empatía, escucha activa, reserva y compromiso.

A pedido de la persona denunciante o de la misma CIAPVMG, con su autorización, se podrá solicitar la intervención de profesionales del área médica.

La actuación de la CIAPVMG será la que garantice el bien superior de la persona denunciante.

Quedará automáticamente excluida para formar parte del procedimiento, aquella persona integrante de la CIAPVMG que resulte denunciada por alguno de los supuestos previstos en este Protocolo.

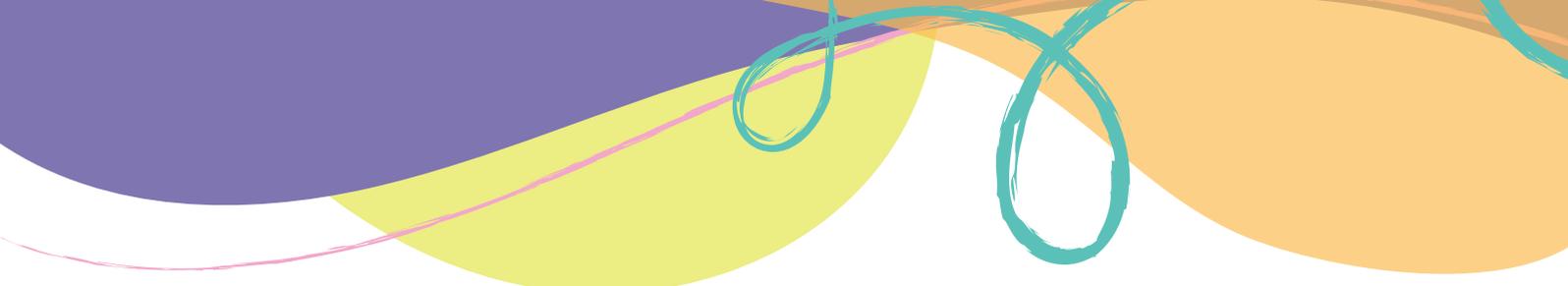
También quedará excluida de intervenir cuando se encuentre afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta con las personas denunciantes o denunciadas. En el caso que alguna persona integrante quede excluidx, se preverá unx suplente.

Las funciones de la CIAPVMG serán implementar la aplicación del presente Protocolo y realizar el seguimiento de los casos en los que haya tomado intervención.

» 11. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento para la implementación del presente Protocolo se llevará a cabo de acuerdo a las siguientes etapas:

a) Presentación: cualquier persona podrá efectuar una consulta y/o denunciar la existencia de acciones o situaciones de violencia por motivos de géneros que se encuadren en el presente Protocolo, ante la COORDINACIÓN DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES, de forma escrita, presencial, telefónica (al teléfono 011 51995011 / Int. 813 o a través de aquellas líneas que ACUMAR habilite a tal efecto), a través de la dirección de correo electrónico generos@acumar.gov.ar, o a través de la CIMA, conforme lo establecido en el CCT de ACUMAR, que deberá comunicar en un plazo no mayor al de 24 horas a la COORDINACIÓN DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES. Cabe destacar que ante situaciones de emergencia sanitaria que impidan la presencialidad, las tramitaciones se efectuarán exclusivamente a través de los medios virtuales o digitales habilitados a tal efecto por ACUMAR.



Todas estas vías serán oportunamente difundidas y publicadas de forma visible en el sitio web de ACUMAR, donde también estará disponible el texto del presente Protocolo, el nombre de las personas referentes y los horarios de atención presencial.

Las consultas y/o denuncias también podrán ser realizadas por un tercerx con conocimiento directo de los hechos. En el caso de que la denuncia sea realizada por tercerxs, ésta deberá ser ratificada por la/s persona/s directamente afectadas.

En el caso que la denuncia o consulta llegue a lx responsable jerárquicx de la persona denunciante, éste deberá informar en un plazo no mayor al de 24 horas, a la COORDINACIÓN DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES, por los medios establecidos, respetando estrictamente la privacidad de quien realiza la denuncia y de la persona denunciada. Presentado el caso la COORDINACIÓN DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES solicitará a la CIAPVMG que tome intervención en el caso de manera inmediata en un plazo no mayor al de 24 horas.

b) La CIAPVMG deberá informar dentro de un plazo máximo de 48 horas a la persona denunciante respecto de la normativa aplicable al caso y efectuar recomendaciones respecto de las acciones posibles para abordar la problemática planteada.

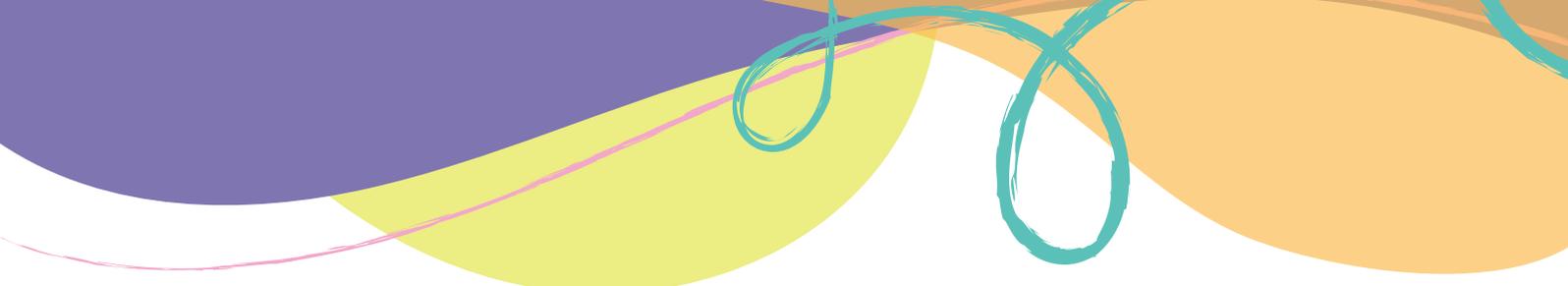
c) La CIAPVMG deberá asesorar a la persona denunciante respecto a los derechos y documentación necesaria para usufructuar la licencia laboral por violencia de género aprobada por Resolución ACUMAR Nº 70/2019.

d) La CIAPVMG deberá elaborar una minuta con el relato de los hechos consultados y las recomendaciones efectuadas, la que deberá ser refrendada por la persona denunciante y lxs profesionales externxs, en caso de haber intervenido.

e) Entrevista: En aquellos casos que la CIAPVMG de oficio o a pedido de parte, considere necesario la realización de una entrevista para atender la consulta o denuncia efectuada, fijará una entrevista personal con la persona afectada en el plazo máximo de 48 horas, la que podrá ser fijada en menor plazo en caso de situaciones urgentes.

f) La persona afectada, en atención a resguardar su integridad física y/o psicológica y/o la de su familia, podrá requerir modificar el lugar y/o horario de prestación de servicio, debiendo en tal caso la COORDINACIÓN DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES en articulación con la DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS, actuar de forma ágil y expeditiva a fin de dar respuesta a la solicitud, tomando los recaudos pertinentes para no revictimizar a la persona denunciante, todo ello, aun cuando no haya solicitado la licencia establecida en la Resolución ACUMAR Nº 70/2019. La COORDINACIÓN DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES dispondrá de los mecanismos necesarios a fin de garantizar que todo el personal del organismo, sin distinción de su domicilio laboral, tenga acceso a realizar las consultas de manera ágil.

g) Ante la existencia de supuestos contemplados en este Protocolo en los que se haya efectuado la denuncia policial y/o judicial y/o en un organismo y/o dependencia administrativa, comprendiendo a los Servicios Sociales de Atención o cualquier Centro de Salud con competencia para la atención y asistencia de situación de violencia por motivos de géneros; la CIAPVMG 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 acciones a tomar, que pueden incluir cambio de las condiciones laborales a pedido de la persona denunciante, según la Resolución ACUMAR N° 70/2019. Asimismo, la CIAPVMG, podrá convocar a la mencionada entrevista, aún en aquellos casos en que no se haya efectuado la denuncia policial y/o judicial, pero que, a su criterio, existan circunstancias que ameriten su realización.

h) Concluidas las actuaciones, la CIAPVMG deberá confeccionar un informe de evaluación, donde según el caso, conste el análisis de riesgo y las eventuales acciones que resulte conveniente instrumentar, elevando el mismo a la COORDINACIÓN DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES, respetando el principio de confidencialidad establecido en este Protocolo donde se deberá incluir en los casos que se considere pertinente la obligatoriedad de asistencia a talleres de formación y capacitación sobre violencia por motivos de Géneros.

i) En aquellos casos que corresponda se deberá dar intervención a la Unidad de Sumarios Administrativos, para que, de corresponder, se proceda a la instrucción de una información sumario o sumario administrativo.

j) Todas las actuaciones, expedientes y documentos, que se generen en el marco del procedimiento aquí descrito, deberán generarse con el carácter de “confidencial y reservado”.

k) La COORDINACIÓN DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES deberá informar trimestralmente a la CIMA, acerca de las consultas/denuncias recibidas, recomendaciones y seguimientos realizados.

» 12. CAPACITACIÓN

La COORDINACIÓN DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES, articulará el dictado de actividades de información, sensibilización, desnaturalización y capacitación de carácter obligatorio sobre la problemática de la violencia por motivos de géneros, destinadas a todo el personal de ACUMAR.

Las capacitaciones tendrán como objetivos:

a) Visibilizar y sensibilizar al personal de ACUMAR sobre las temáticas de niñez, géneros y diversidades sexuales (Ley 26.743);

b) Trabajar las situaciones de violencia por motivos de géneros de manera colectiva, para deconstruir las prácticas violentas (Ley 26.485);

c) Informar sobre el marco legal actual (punto 3 del presente Protocolo);

d) Informar al personal de ACUMAR sobre la temática de violencia por motivos de géneros y vulneración de los derechos en las infancias;

e) Identificar herramientas para que pueda incorporarse el Protocolo para la Actuación y Erradicación ante Situaciones de Violencia por Motivos de Géneros en el ámbito laboral en las diferentes áreas de ACUMAR;

- f) Identificar los recursos y circuitos para acompañar y dar respuestas a las personas denunciantes de situaciones de violencia por motivos de géneros;
- g) Promover procesos de sensibilización y capacitación en géneros y diversidades, y en masculinidades con niñez, adolescencia y juventud;
- h) Visibilizar y sensibilizar al personal de ACUMAR sobre acoso callejero;
- i) Promover que todo el personal de ACUMAR cumpla con la capacitación obligatoria establecida en la Ley Micaela.

Se prevé la posibilidad de realizar capacitaciones específicas y a demanda para aquellos equipos de trabajo donde una situación de violencia por motivos de géneros afectara a unx o más integrantes del equipo, para conseguir el objetivo de generar un espacio de trabajo receptivo y contenedor de la situación y la persona denunciante.

Además de estos espacios de capacitación se desplegarán estrategias de comunicación interna con la Dirección de Comunicación y la Coordinación de Modernización e Informática.

» 13. INSTRUMENTOS DE DIVULGACIÓN

Los instrumentos de divulgación serán todas las vías que ACUMAR considere pertinente, como ser redes sociales, sitios web, boletín electrónico, medios de comunicación.

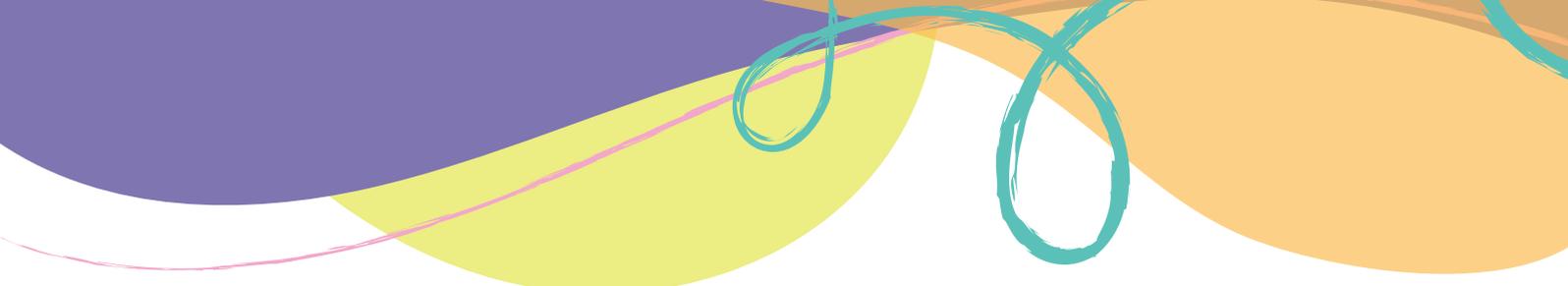
El presente Protocolo estará disponible vía web en el sitio de ACUMAR con el objetivo de que cada empleadx de ACUMAR pueda acceder al mismo.

En el documento de divulgación, se incluirán todos los datos de contacto necesarios para facilitar el acceso al ejercicio pleno de los derechos.

» 14. DINAMISMO

La redacción del presente Protocolo para la Actuación y Erradicación ante Situaciones de Violencia por Motivos de Géneros se encuentra sujeto a todas las modificaciones que se llegasen a realizar en aquellas leyes comprendidas dentro del marco normativo que impliquen mayores garantías y derechos a todas aquellas personas que denuncien alguno de todos los tipos de violencia enumerados previamente en el punto 9.

NOTA: Este Protocolo se ha redactado en lenguaje inclusivo, siguiendo las recomendaciones de “(Re)Nombrar: Guía para una comunicación con perspectiva de género” del MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y



DIVERSIDAD de la Nación. En este marco, se entiende al lenguaje como una herramienta de transmisión y construcción de sentido. De esta manera, y teniendo en cuenta las múltiples formas de identificación de quienes son destinatarios de este Protocolo, resulta esencial poder visibilizar estas diversidades a través del uso del lenguaje, logrando que todas las identidades de géneros se sientan contenidas en este instrumento.

¡Gracias!

Autoridad de Cuenca Matanza Riachuelo

Esmeralda 255 PB, Ciudad Autónoma de Buenos Aires
0800-345-228627 | www.acumar.gob.ar



**Autoridad de Cuenca
Matanza Riachuelo**

**Ministerio de
Obras Públicas**