



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2019 - Año de la Exportación

## Informe

**Número:**

**Referencia:** Anexo - "Manual de procedimiento para la creación de espacios de atención de violencia laboral y de género en dependencias del CONICET"

---

**Propuesta de trabajo elaborada por la *Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral***

### **MANUAL DE PROCEDIMIENTO PARA LA CREACIÓN DE ESPACIOS DE ATENCIÓN DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO EN DEPENDENCIAS DEL CONICET**

La *Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral* (en adelante COMISIÓN), creada en el marco de la implementación del "*Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo*" (Resolución N° 1457/17, en adelante PROTOCOLO), elabora y pone a disposición este instructivo para la creación e implementación de espacios destinados a la atención de situaciones de discriminación y violencia laboral y de género, así como para la promoción del derecho a una vida libre de violencias, en todas las dependencias del organismo (Centros Científicos Tecnológicos (CCT), Centros de Investigación, Unidades Ejecutoras, Oficinas de Coordinación Administrativa, Institutos, etc.).

Esta propuesta se basa en la experiencia acumulada y el diagnóstico producido hasta el presente por parte de las Universidades Nacionales y en el marco de las denuncias recepcionadas en la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (en adelante CIOT) y la Oficina de Atención al Becario (en adelante OABE). Asimismo, recoge las demandas y necesidades detectadas por esta COMISIÓN desde la aprobación del Protocolo, y es coherente con los procedimientos que de él se desprenden.

Según lo establece la Resolución N° 05/2007 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social "*violencia laboral*" es toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

El maltrato psicológico en el ámbito laboral denominado MOBBING no es un fenómeno nuevo, pero ahora se tiene consciencia de ello, y en la medida que podemos identificarlo y nombrarlo avanzamos en la intención de ponerle un freno.

Por su parte, es una evidencia incontestable que después de cinco convocatorias multitudinarias y extendidas a lo largo del país de #NiUnaMenos (3 de junio de 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019), una jornada

de huelga de Mujeres (realizada el 19 de octubre de 2016 tras el cruel asesinato de la joven Lucía Pérez) y los tres Paros Internacionales de Mujeres (#8M), no han dejado de crecer la emergencia pública y masiva de las denuncias y el rechazo a todas las formas de violencia sexistas en todos los ámbitos.

En este marco también surge la necesidad de promover institucionalmente instancias para abordar y reparar las consecuencias de dichas violencias, así como para prevenirlas y desnaturalizarlas.

Es en este sentido que el presente documento ofrece los fundamentos y criterios sistematizados que deberán guiar la creación y organización procedimental de espacios de atención integral en los distintos Centros Científicos Tecnológicos (CCT), Centros de Investigación, Unidades Ejecutoras, Oficinas de Coordinación Administrativa e Institutos dependientes de CONICET, bajo criterios comunes.

## **1. FUNDAMENTOS:**

La CIOT aborda la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito de la Administración Pública Nacional y fue creada por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto 214/2006. Tiene como funciones:

- Velar por el cumplimiento del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y trabajadoras, y garantizar acciones tendientes a la erradicación de la violencia laboral en cualquiera de sus formas.
- Monitorear, detectar e impulsar la corrección de cualquier acción que menoscabe o vulnere la dignidad de los trabajadores y trabajadoras en detrimento del ejercicio pleno de sus derechos.
- Impulsar y promover el desarrollo de planes de igualdad de oportunidades y de trato en todo el ámbito comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

Asimismo, mediante Resolución D. N° 1136/14 se creó la Oficina de Atención al Becario (OABE), cuyas principales funciones son:

- Gestionar las inquietudes presentadas por los becarios en el marco de la relación becario-director de beca, no alcanzadas por el Reglamento de Becas de Investigación Científica y Tecnológica del CONICET, aprobado por Resolución D. N° 3224/11, Resolución D. N° 3386/14 y modificatorias.
- Intervenir con carácter previo a la resolución definitiva de las solicitudes de cambios de director y lugar de trabajo a petición de los becarios, siempre y cuando no impliquen inasistencia a su lugar de trabajo o abandono de tareas de investigación sin causa justificada, y con carácter previo a que se proceda a la cancelación de la beca por la no autorización del mismo (Art. 13 Reglamento de Becas).
- Evaluar los supuestos de cancelación de beca que no ameriten la inhabilitación para recibir en lo sucesivo becas u otros beneficios que otorgue el CONICET (Art. 13 y 14 Reglamento de Becas)
- Intervenir en la revisión de denegatorias de autorización de cambio de lugar de trabajo y director derivados del incumplimiento de las responsabilidades inherentes a los directores de beca (Art. 9 del Reglamento de Becas).

Para viabilizar estas operatorias de manera integral en el interior de nuestro Organismo, en 2017 el Directorio del CONICET aprobó mediante la Resolución N° 1457/17 el *“Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en nuestros ambientes de trabajo”*.

En este marco se crea una Comisión Interdisciplinaria, que se constituye en el Observatorio de Violencia Laboral, y que tiene por objeto asesorar al Directorio sobre políticas de difusión y prevención de violencia laboral, brindar capacitación a referentes del personal y becarios/as de CONICET a nivel federal, así como realizar un seguimiento de la temática relativa a violencia laboral y de género a fin de proponer una mejora de las relaciones laborales por medio de nuevas políticas, y el perfeccionamiento de las existentes.

De ahí se considera política de CONICET fortalecer y complementar las capacidades existentes en la Red Institucional para atender necesidades, problemáticas locales y regionales y contribuir a la solución de

problemas mediante un abordaje interdisciplinario.

Como producto del balance y diagnóstico elaborado por esta COMISIÓN desde su creación y con el propósito de lograr mayor eficacia en la implementación del Protocolo, se hace necesario profundizar en la capacitación del personal sobre la temática de violencia laboral y de género en cumplimiento de la normativa vigente. Asimismo resulta preciso generar espacios de atención emplazados localmente, supervisados por esta COMISIÓN en calidad de asesora, en conjunto con la Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Asuntos Legales del Organismo.

Por otro lado, se considera que la cantidad, recurrencia y complejidad de los casos relevados amerita una intervención más eficaz, con asiento regional, para preservar los recursos humanos del Organismo, proponer acciones protectivas y preventivas con mayor celeridad y colaborar en la resolución de los conflictos.

El PROTOCOLO en vigencia dispone: *“Todas las Unidades que conformen la Red Institucional del CONICET deben informar a la Comisión Interdisciplinaria sobre la implementación del Protocolo y su funcionamiento a través de la Gerencia de Recursos Humanos. Cada Unidad debe realizar un relevamiento de denuncias y casos de violencia descriptos en el protocolo, preservando el anonimato y el cuidado de la información con el fin de generar datos estadísticos y visibilizar la problemática de modo riguroso”*.

Este manual contribuye a promover espacios institucionales con capacidad de abordar situaciones de discriminación y violencia laboral y de género, siendo esta COMISIÓN la encargada de formar profesionales que puedan asesorar a quienes sufren violencia laboral y de género e intervenir brindando atención primaria ante situaciones concretas, así como desarrollar y difundir estrategias para la eliminación de situaciones de esta índole.

Para ello establece las siguientes pautas y criterios comunes para la creación y organización procedimental de Espacios de Atención en los distintos Centros Científicos Tecnológicos (CCT), Centros de Investigación, Unidades Ejecutoras, Oficinas de Coordinación Administrativa e Institutos dependientes de CONICET.

## **2. ESPACIOS DE ATENCIÓN –AGENTES DE INTERVENCIÓN:**

Los Espacios de Atención a institucionalizar en cada lugar de trabajo dependiente de este Organismo contarán con un nivel de proximidad adecuado y necesario para garantizar la implementación del PROTOCOLO vigente, sosteniendo que los criterios de cercanía, confidencialidad y confianza son centrales para abordar la violencia laboral y de género.

El proceso de institucionalización de estos espacios, su funcionamiento y seguimiento serán guiados por la COMISIÓN que tendrá a su cargo monitorear su creación y gestión eficaz así como la capacitación de los equipos de trabajo conformados por personas referentes para la primera atención, orientación, acompañamiento y seguimiento de situaciones de violencia laboral y de género que puedan suscitarse en cualquier dependencia.

Cada Espacio de Atención deberá contar con un equipo integrado por dos (2) Agentes de Intervención que serán seleccionados mediante instancias evaluativas a partir de criterios sugeridos por la COMISIÓN y a través de la búsqueda interna del Organismo, pudiendo integrar dicho Espacio personal CIC, CPA, SINEP y/o Art. 9 de la Ley N° 25.164. Se garantiza que será considerada su participación como Agente de Intervención al momento de su evaluación académica o de desempeño en el Organismo.

Los Espacios de Atención deberán contar con un lugar físico adecuado, horarios de atención debidamente comunicados, mail y teléfono de contacto, así como material informativo para distribución. Para ello se prevé que en el sitio web de cada dependencia se comunique de forma destacada la existencia del PROTOCOLO vigente del CONICET y del Espacio de Atención, el nombre de los/las Agentes de Intervención y los datos de contacto para el requerimiento de asistencia (correo electrónico, teléfono, lugar

y horarios de atención).

Se considera que los Espacios de Atención constituyen en sí mismos una medida preventiva que produce dos efectos concretos: el primero, generar un ámbito de contención, abordaje y orientación para las personas afectadas; el segundo, comunicar un claro posicionamiento institucional de rechazo a todo tipo de violencia de este orden.

Los Espacios de Atención tienen a su cargo abordar todos los vínculos y situaciones que involucren a sujetos comprendidos en el PROTOCOLO y que tienen lugar en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

- A. En el emplazamiento físico de las dependencias de CONICET y/o cualquier espacio físico donde se desarrollen las relaciones laborales y/o educativas de los sujetos alcanzados por el PROTOCOLO.
- B. Espacios no físicos tales como medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, y que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales y/o educativas de los sujetos alcanzados por el PROTOCOLO.

Las situaciones serán recepcionadas por los/las Agentes de Intervención y podrán canalizarse bajo tres modalidades: consultas, solicitud de intervención y denuncias.

### **3. FUNCIONES DEL ESPACIO DE ATENCIÓN:**

1. Recepcionar y evaluar la pertinencia de las situaciones planteadas, dando curso a las mismas si correspondiere, según se trate de consultas, denuncias y/o pedidos de intervención que lleguen a conocimiento del Equipo.
2. Brindar asesoramiento gratuito y contención de las personas consultantes o denunciantes.
3. Comunicar y articular todas las actuaciones con la Gerencia de Recursos Humanos y Gerencia de Asuntos Legales del Organismo.
4. Registrar y sistematizar los datos de acuerdo con los instrumentos y criterios establecidos por esta COMISIÓN.
5. Solicitar intervención de esta COMISIÓN para viabilizar un Plan de acción estratégico en materia de prevención, difusión, información y sensibilización sobre las diversas formas de violencia laboral y de género.

### **4. PRINCIPIOS RECTORES DE LAS ACTUACIONES DEL ESPACIO DE ATENCIÓN:**

Las actuaciones que se originen ante casos de violencia laboral y de género se regirán por los siguientes principios.

1. *Asesoramiento gratuito.* La persona que así lo requiera será acompañada y asesorada integralmente de manera gratuita.
2. *Respeto y privacidad.* La persona que efectúe una consulta o presente una 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.
3. *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 identificarla. Esto no obsta a que la persona quiera, por su voluntad, hacer pública la situación consultada o denunciada.
4. *Diligencia y celeridad.* La intermediación en la consulta o denuncia presentada deberá ser realizada con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento, ante cada situación, pueda ser canalizado en el menor tiempo posible.
5. *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 un abordaje integral para una respuesta eficaz.

### **5. SITUACIONES QUE COMPRENDE:**

El conjunto de acciones comprendidas en este Manual de Procedimiento responde a las conductas alcanzadas por el PROTOCOLO vigente. El mismo se aplica cuando las acciones violentas generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad que ocurran tanto dentro de las instalaciones materiales pertenecientes al CONICET, o cualquier espacio físico donde se desarrollen las relaciones laborales de los sujetos de aplicación. Comprende también aquellas relaciones laborales que puedan desarrollarse en espacios no físicos tales como medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, dentro del marco de cualquier relación laboral.

Asimismo, alcanza situaciones de violencia y discriminación basada en la condición y/o expresión de identidad sexual y/o género de la persona que tengan por objeto o por resultado excluir, restringir, limitar, burlar, degradar, ofender, deslegitimar y/o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

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 fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que produzcan un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Quedan comprendidas:

1. Conductas de violencia física, psíquica y sexual contempladas en el Código Penal argentino, independientemente del deber de denunciar de los funcionarios públicos al conocer la posible comisión de un delito de acción pública.
2. Hechos contemplados en la Ley Nacional N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, y concordante.
3. Hechos contemplados en la Ley Nacional N° 23.592 “Antidiscriminación”, Informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad en el trabajo (julio de 2003), Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (ILO-OSH, 2001. OIT, Ginebra, 2002) y concordantes.
4. Cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, enfermedades, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

## **6. PROCEDIMIENTO DE RECEPCIÓN DE SITUACIONES**

1. Recepción de consulta.
2. Toma de testimonio.
3. Elaboración de informe de situación.
4. Elevación de lo actuado a la Gerencia de Recursos Humanos y a la Gerencia de Asuntos Legales del Organismo.
5. Sistematización de datos y elaboración de informes de avance.

## **7. MODALIDAD DE ATENCIÓN**

Las consultas pueden llegar a conocimiento del Equipo de Atención y acompañamiento por tres (3) vías:

1. A través del correo electrónico, al que sólo tendrán acceso los Agentes de Intervención.
2. De manera directa por consulta personal ante el Equipo de Atención y acompañamiento.
3. Por interconsulta de los Equipos o áreas legales de los distintos organismos relacionados con CONICET.

Las consultas podrán ser realizadas por cualquier persona interesada en conocer los derechos que asisten en relación a situaciones que el PROTOCOLO vigente en CONICET aborda, sea una persona afectada directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones. Si la consulta se realizara vía correo electrónico y, en razón del mérito de la situación, el Equipo de Atención considerara necesaria una entrevista personal, se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. En todas las situaciones en las que se conceda una entrevista personal, la misma será fijada dentro de como máximo diez (10) días de recepcionada la solicitud, salvo que por razones relativas a la persona consultante se fije la entrevista en un plazo posterior. La entrevista se realizará en el espacio de funcionamiento del Equipo de Atención y acompañamiento, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Excepcionalmente se podrá consensuar otro lugar de atención, por pedido de la persona consultante y siempre que tuviere por objeto evitar mayor vulneración.

Luego de la primera actuación, el Equipo de Atención, de acuerdo al contexto y la evaluación de pertinencia realizada, podrá optar por: a) archivar el trámite en caso de no pertinencia; b) realizar un seguimiento de la situación y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta; c) dar lugar a una solicitud de intervención; y d) asesorar al consultante sobre la vía de denuncia formal a través de los mecanismos establecidos por CIOT, de corresponder, o elevar la denuncia a la Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Asuntos Legales del Organismo.