



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

FUNDAMENTOS

Teniendo en cuenta los antecedentes normativos que surgen de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo CEDAW, la Recomendación General n° 19 y 25 y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer de Belem do Pará; el artículo 14 Bis de la Constitución de la Nación Argentina, la ley nacional n° 26485 y su Decreto reglamentario 1011/2010; el Convenio OIT 111 "Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación" ratificado por ley n° 17677, el Convenio 151 de la OIT ratificado por ley n° 23328; y el artículo 32 de la Constitución de la Provincia de Río Negro y las leyes provinciales n° 3487, 4650, 4845, 5086 y 5182 así como la resolución n° 825/2019 de la Secretaria de Estado de Trabajo, es que impulsamos la presente iniciativa legislativa.

Las consecuencias de la violencia por razones de género en el ámbito laboral, son complejas y múltiples, la desmotivación, la baja satisfacción laboral, la presencia de altos niveles de estrés, caídas en el desempeño del trabajo en equipo y daño irreparable a las relaciones interpersonales, entre otras, nos obligan a considerar de suma importancia jerarquizar la problemática en cuanto al abordaje institucional y procedimental, ello en miras de su erradicación.

Según la Confederación Internacional Sindical la violencia de género en el lugar de trabajo representa uno de los obstáculos más importantes y extendidos para lograr el empoderamiento, la autonomía y la independencia de la mujer y para la realización de la igualdad de género, siendo los lugares de trabajo un entorno importante donde se manifiesta la violencia, y por ende el lugar donde urge combatirla.

Las situaciones de violencia laboral dirigidas a un trabajador o trabajadora o a varios, provocan en la organización efectos nocivos, y producen malestar en quienes trabajan, hacen caer la productividad del grupo, genera el desaprovechamiento de las capacidades individuales y colectivas, producen innecesarias pérdidas económicas y en suma, aumentan el desprestigio social de la organización, si no es capaz de resolver dicha conflictividad.

Las entidades, organismos, empresas del Estado e instituciones que apliquen el presente protocolo, con sus adaptaciones correspondientes, tendrán como beneficio la mayor eficiencia y eficacia en el desempeño de las trabajadoras en particular y en los grupos de trabajo en



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

general, ya que se está generando una mejora en las condiciones del medioambiente o entorno de trabajo.

En este sentido, la Legislatura de Río Negro sancionó la ley n° 5182, por la cual se creó la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades-Género, con el objetivo de contar con un espacio de diálogo social por la igualdad donde confluyen el sector sindical, empresarial y los organismos del Estado, como así también otras entidades y grupos de base en el marco de las políticas del área Género y Empleo de la Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia de Río Negro, la que da marco a su funcionamiento, denominándola CTIO-Género Río Negro.

Atento a la necesidad de lograr intervenciones oportunas y eficaces, se elaboró, juntamente con las personas integrantes de dicha Comisión y, en consulta con organismos nacionales como la Secretaría de Gobierno de Trabajo y el Instituto Nacional de las Mujeres, un Protocolo de actuación para casos de violencia por razones de género y así lograr prevenir, abordar y resolver los casos, conforme a la legislación vigente mencionada en párrafos anteriores.

Como antecedente de la aplicación del referido protocolo, que hoy se toma como fuente directa para el diseño de la presente iniciativa legislativa, se logró en la Secretaría de Estado del Trabajo, poner en marcha una política de gestión rápida y de contención, ya que dicha normativa de procedimiento, tiene por misión generar un marco de actuación para organismos estatales, organizaciones sindicales y empresas que fomenten en la provincia de Río Negro el cumplimiento de los derechos de las víctimas de violencia por razones de género en el ámbito laboral, en el marco de la ley n° 26485 "Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales".

A partir de este marco procedimental de actuación, y en lo referente a los principios de aplicación consignados en el artículo 4° inciso e) y f) de la presente iniciativa, cabe precisar que se regula en el marco de lo establecido a nivel nacional por el Decreto Reglamentario 1.011/2010, a propósito de la ley n° 26485, en el artículo 3° inciso g), que establece que "Se considera adecuada la información o asesoramiento, el que se brinda de manera detallada, suficiente, acorde a las condiciones subjetivas de la solicitante y a las circunstancias en las que la información o el asesoramiento son solicitados, y en el lenguaje y con la claridad necesaria que permita su comprensión".



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

También mencionaremos aquí que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contra la violencia y el acoso laboral, contiene el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. La OIT mediante la Recomendación 206 que complementa este convenio recomienda además que la temática se incluya en los convenios colectivos de trabajo, y deben ser materia de la discusión paritaria.

El Convenio 190, en líneas generales, fija un marco común y claro para prevenir y abordar esta problemática, con un enfoque integral, y que tiene en cuenta las consideraciones de género. Establece como regla en los procesos de reclamo, la inversión de la carga de la prueba, si procede, según el caso. Sabemos que las situaciones de violencia y acoso laboral suelen ocurrir a puertas cerradas, sin testigos y es muy difícil para la víctima probar lo ocurrido. Este principio, que debe conjugarse con el derecho de defensa y el principio de inocencia, está expresado de forma novedosa y con clara perspectiva de género.

El Convenio 190 se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales y alcanza tanto a trabajadores como trabajadoras -cualquiera sea su situación contractual-, pero reconoce que son ellas, las más expuestas a la violencia y al acoso laboral y sobre todo, aquellas que se encuentran en situaciones más vulnerables, como quienes realizan tareas nocturnas o son migrantes.

En virtud de los fundamentos expuestos, se propone aquí en consideración y para su debate, un protocolo base, un procedimiento con principios que de mínima se deben respetar, quienes tengan normas procesales de mayor desarrollo las aplicarán en cuanto aquí no se establezcan disposiciones en contrario, o deberán ajustarlas a esta normativa que proponemos. Sabemos que es un tema que genera debate y opiniones muchas veces encontradas. Dispuestos a someterla a una profundo escrutinio social y técnico, a escuchar las diversas opiniones, proponemos para el debate la presente iniciativa legislativa.

Por ello:

Autores: Lucas Pica; Marcela Avila, Elbi Cides.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY

"PROTOCOLO BASE DE ACTUACION EN LOS CASOS DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GENERO"

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1°.- Objeto. Se aprueba el Protocolo Base de actuación en los casos de violencia por razones de género que se susciten en el ámbito laboral del sector público, incluyendo los tres poderes del Estado, organismos de control externo y empresas estatales.

Artículo 2°.- Alcances. El Protocolo Base de actuación en los casos de violencia por razones de género, tiene los siguientes alcances:

- a) **Presupuesto mínimo regulatorio:** El Protocolo Base es el presupuesto mínimo regulatorio de aplicación obligatoria para la atención de todos los casos de violencia por razones de género en el ámbito laboral del sector público.
- b) **Organismos con normas de actuación propias:** Los organismos que cuenten con normas específicas de aplicación para los casos de violencia por razones de género, aplican sus normas propias adecuándolas a las disposiciones de esta ley.
- c) **Organismos sin normas de actuación propias:** Los organismos que no cuenten con normas de aplicación propias para los casos de violencia por razones de género se sujetan exclusivamente a las disposiciones de esta ley, hasta tanto dicten sus propias normas.

Artículo 3°.- Principios procedimentales. El procedimiento de actuación en los casos de violencia por razones género, se rige por los principios de celeridad, reserva, confidencialidad, autonomía y gratuidad.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Artículo 4°.- Reglas de aplicación. El procedimiento de actuación en los casos de violencia por razones género, se aplica conforme las siguientes reglas:

- a) Partir de la credibilidad de la víctima.
- b) Respeto y privacidad de las vivencias de la víctima.
- c) Actitud exenta de juicios.
- d) Discreción, confidencialidad y celeridad en el tratamiento de la información.
- e) Accesibilidad desde el punto de vista de la gratuidad, la amplitud de formas en la presentación, asesoramientos multidisciplinarios.
- f) Contención y acompañamiento a la víctima.
- g) Tratamiento digno a la víctima evitando toda acción que implique riesgo de re-victimización, en particular:
 - 1) El sometimiento a demoras, derivaciones o consultas inconducentes e innecesarias.
 - 2) La exigencia de declaraciones reiteradas, o de respuesta sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho presentado y que excedan el ejercicio del derecho de defensa de parte.
 - 3) La exigencia de tener que acreditar extremos no previstos normativamente, ser objeto de exámenes médicos repetidos, superfluos o excesivos.
 - 4) La exigencia o realización de prácticas, procesos, medidas, actos u omisiones que impliquen un trato inadecuado, sea en el ámbito policial, judicial, de la salud o cualquier otro.
- h) El seguimiento permanente del caso, aun cuando sea derivado a otra instancia u organismo.

Artículo 5°.- Objetivos. Son objetivos del Protocolo Base de actuación en los casos de violencia por razones de género que se susciten en el ámbito laboral del sector público:

- a) La detección precoz de los casos a partir de la sensibilización y la capacitación.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

- b) Propiciar un ambiente laboral libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género o diversidad sexual, promoviendo la equidad y el respeto como ejes rectores de las relaciones laborales.
- c) Generar un espacio de confianza y seguridad para que las personas víctimas de violencia por razones de género, puedan exponer lo que les sucede con el fin de:
 - 1. Hacer cesar de inmediato esa situación.
 - 2. Establecer las responsabilidades y sanciones correspondientes.
 - 3. Garantizar el acompañamiento de una persona Referente de Género de su organismo y de un equipo capacitado para actuar a tales fines.
- d) Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento que puedan requerir para reparar los daños que pudiesen haber sufrido, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes vigentes.

Capítulo II

De los Referentes de Género por Organismos y el Equipo Especializado de Intervención

Artículo 6°.- Referentes de Género. Cada Organismo designa de su planta de personal, tres (3) referentes de género dotándolos de la capacitación que los sensibilice y comprometa con la problemática.

La nómina de Referentes de Género debe ser pública y accesible.

Artículo 7°.- Formas de actuación de los Referentes de Género. Los Referentes de Género se integran en red por organismo, poder del Estado o empresa estatal, no pueden negarse a recibir denuncias o presentaciones de casos de violencia por razones de género en el ámbito laboral y su intervención debe ser inmediata, sin que su actuación pueda ser impedida mediante instrucciones, asignación de tareas distintas o urgentes, otorgamiento de permisos, comisiones o licencias por la autoridad empleadora.

Artículo 8°.- Equipo Especializado de Intervención. El equipo Especializado de Intervención está integrado por tres (3) personas: un (1) representante del Área de Género de la Secretaria de Estado de Trabajo, un (1) representante de la Secretaria de la Función Pública o del área de recursos



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

humanos que corresponda y un (1) representante de la Secretaría de Igualdad de Género.

Quienes integran el equipo Especializado de Intervención deben estar especializados en el abordaje de la violencia por razones de género en el ámbito laboral.

Artículo 9°.- Funciones del Equipo Especializado de Intervención. El Equipo Especializado de Intervención tiene como funciones:

- a) Brindar atención y asesoramiento a las partes involucradas
- b) Dar contención a la víctima, actuando en conjunto con quienes se desempeñen como Referentes de Género
- c) Mantener comunicación permanente con la víctima y con la autoridad empleadora, a quien le eleva las recomendaciones necesarias para la resolución del caso.

Capítulo III

Procedimiento Específico

Artículo 10.- Legitimación activa. La presentación de denuncias por casos de violencia por razones de género en el ámbito laboral puede ser realizada por la víctima o por terceras personas ante quienes se desempeñen como Referentes de Género.

Artículo 11.- Requisitos de la presentación o denuncia. La presentación o denuncia de violencia por razones de género se formulan por escrito, vía digital, electrónica, telefónica o por cualquier otro medio y debe contener los siguientes datos:

- a) Nombre y apellido del denunciante y de la víctima.
- b) Número de teléfono y correo electrónico.
- c) Puesto, Cargo y Área en la que se desempeña la víctima.
- d) Modalidad de contratación o situación laboral de la víctima.
- e) Nombre y Apellido de la persona agresora y puesto o cargo laboral que desempeña.
- f) Breve Descripción de la situación.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Artículo 12.- Inicio del procedimiento. En todos los casos, las presentaciones o denuncias que se reciban se ratifican mediante acta escrita y firmada por parte quien resulte denunciante.

El accionar de quienes sean Referentes de Género no puede superar las veinticuatro (24) horas a contar de la ratificación.

Artículo 13.- Reglas específicas del procedimiento. En todos los casos, durante el procedimiento desencadenado luego de la de las presentaciones o denuncias por violencia por razones de género, se debe respetar la intimidad de la persona, evitando interrogarla sobre circunstancias más allá de lo requerido para precisar los hechos y para adoptar medidas urgentes que correspondan.

Los datos obtenidos son introducidos en un registro interno y elevado formalmente a un registro único confidencial que habilitará el área de recursos humanos competente.

La víctima debe ser escuchada tantas veces como lo solicite y en ausencia de la persona denunciada.

Artículo 14.- Elevación. Una vez que el Referente de Género recibe la presentación, analiza el caso particular a los fines de su encuadramiento en las situaciones comprendidas por el artículo 1° de la presente, y constatado ello procede con celeridad a la elevación de la presentación al titular del organismo, poder del Estado o empresa estatal, y al Equipo Especializado de Intervención.

Artículo 15.- Comunicación. La comunicación entre el Referente de Género, el Equipo Especializado de Intervención y la autoridad de la empleadora, debe ser fluida y permanente mientras tenga lugar la intervención, y hasta que el caso sea resuelto.

Artículo 16.- Traslado a la parte denunciada. La autoridad empleadora notifica fehacientemente a la persona denunciada los hechos explicitados en la presentación inicial, a los efectos de recibirle en el plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas hábiles administrativas, el descargo por escrito o por vía digital, que es remitido al Equipo Especializado de Intervención.

Artículo 17.- Informe de evaluación de riesgos. El Equipo Especializado de Intervención debe evaluar el riesgo y la gravedad de la situación en un término de cuarenta y ocho (48) horas hábiles y emitir un informe al respecto, previo contacto con la víctima. El informe de evaluación de riesgos debe



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

contener recomendaciones para la adopción de medidas urgentes, tendientes a procurar el cese de la situación de violencia.

Dicho informe se pone a conocimiento de las personas involucradas y de quien resulte Referente de Género, antes de ser elevado a la Junta de Disciplina o Área de Recursos Humanos competente, a efectos de que se adopten las medidas preventivas y urgentes en resguardo a la víctima.

Artículo 18.- Medidas preventivas y urgentes. Una vez recibido el informe de evaluación de riesgo por la autoridad competente, se deben adoptar las medidas preventivas y urgentes en el ámbito laboral en resguardo de la víctima, entre ellas:

- a) Que las personas involucradas no compartan el mismo espacio físico laboral.
- b) Disponer que presten servicios en distintos horarios.
- c) La prohibición de acercamiento de la persona denunciada a la víctima.
- d) Traslado del lugar de funciones cuando las medidas anteriores resulten insuficientes o de imposible cumplimiento.

Artículo 19.- Indemnidad de los derechos de la víctima: La víctima goza del derecho de hacer uso de la opción de conservar el espacio, las tareas y el horario habitual de trabajo o solicitar una reubicación conservando las mismas condiciones laborales y remunerativas.

Artículo 20.- Audiencia de conciliación. El Equipo Especializado de Intervención, puede, con anuencia de la víctima, realizar una audiencia entre las partes con el fin de conciliar las diferencias.

La audiencia puede celebrarse de forma conjunta o separada entre las partes.

Artículo 21.- Proceso disciplinario. En caso de no arribarse a acuerdo alguno y de considerarlo pertinente el Área de Recursos Humanos o la autoridad empleadora remiten las actuaciones a la Junta de Disciplina o al Órgano Disciplinario competente, para su tramitación conforme la normativa específica en cada caso, respetándose los principios y reglas de aplicación establecidos en los artículos 3 y 4 de la presente.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Disposiciones Complementarias

Artículo 22.- Adhesión. Se invita a los Municipios a adherir a la presente mediante el dictado de las normas que en cada caso correspondan. Asimismo podrán adherir las organizaciones sindicales, mutuales, profesionales, cooperativas, conforme lo reglamente la Secretaría de Estado de Trabajo.

Artículo 23.- Vigencia. La presente entra en vigencia a los treinta (30) días de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 24.- De forma.