

GUÍA

INTERVENCIONES PARA EL ABORDAJE INTEGRAL DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Módulo 4

Lineamientos para el Armado de Protocolos para el Abordaje de Situaciones de Violencia por Razones de Género

LEY 14.893 Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia y su Decreto Reglamentario 121/20





AUTORIDADES

Axel Kicillof

Gobernador

Estela Díaz

Ministra de las Mujeres, Políticas
de Género y Diversidad Sexual

Flavia Delmas

Subsecretaría de Políticas contra
las Violencias por Razones de Género

Adriana Vicente

Directora Provincial de Investigación,
Planificación y Gestión de Políticas
Públicas Contra las Violencias por
Razones de Género

Sigrid Heim

Directora de Estadística y Registro
Único de Casos de Violencia de Género
(RUCVG)

Irma Colanzi

Asesora

Mariela Garay

Noelia Bilyk

Mayra Bahamonde

Bianca Gigli

María del Carmen Rossi

Equipo de Abordaje de Situaciones
Particulares

PUBLICACIÓN

Contenido

Subsecretaría de Políticas contra
las Violencias por Razones de Género

Diseño gráfico y editorial

Dirección Provincial de Planificación
y Gestión Comunicacional



GUÍA | Módulos

MÓDULO 1 |

Herramientas Conceptuales para el Abordaje de las Violencias por Razones de Género.

MÓDULO 2 |

Equipos Interdisciplinarios: Aspectos Técnicos en el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género.

MÓDULO 3 |

Herramientas Técnicas de Intervención y Registro.

MÓDULO 4 |

Lineamientos para el Armado de Protocolos para el Abordaje de Situaciones de Violencia por Razones de Género.

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	1
2. CONCEPTUALIZACIONES TÉCNICAS GENERALES	2
2.1. ¿QUÉ ES UN PROTOCOLO?.....	2
2.2. ¿POR QUÉ UN PROTOCOLO?	2
2.3. ¿PARA QUIÉN UN PROTOCOLO?.....	2
2.4. ¿POR QUÉ ELABORAR UN PROTOCOLO CON LENGUAJE NO SEXISTA?.....	3
3. CONCEPTUALIZACIONES METODOLÓGICAS GENERALES	4
3.1. ETAPAS EN EL PROCESO DEL ARMADO DEL PROTOCOLO	4
- ETAPA 1: CONSTRUCCIÓN DE UNA MESA DE TRABAJO PARA EL ARMADO DEL DIAGNÓSTICO SITUACIONAL E INTEGRAL	4
- ETAPA 2: ESTRUCTURA BÁSICA PARA EL ARMADO DEL PROTOCOLO.....	5
- ETAPA 3: PROCESO DE EVALUACIÓN Y MONITOREO DE LA HERRAMIENTA CONSTRUIDA ...	10
- ETAPA 4: DIFUSIÓN.....	10
4. PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO	11
4.1. OBJETIVO GENERAL.....	11
4.2. SUJETAS DESTINATARIAS.....	11
4.3. PROCESO DE ABORDAJE INTEGRAL DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO.....	11
BIBLIOGRAFÍA	14

01

PRESENTACIÓN

La adhesión a las Convenciones Internacionales -*Belém Do Pará* y *CEDAW*- en materia de Derechos Humanos y Género determina responsabilidades ineludibles al Estado de la Nación Argentina en la lucha contra todo tipo de Violencia por Razones de Género. En línea con ello, el Estado de la Provincia de Buenos Aires asume el compromiso de trabajar de manera mancomunada con cada Organismo de la Administración Pública Provincial y las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires, en pos de garantizar espacios laborales libres de Violencia por Razones de Género.

En este sentido, el diseño de protocolos para el abordaje de las Situaciones de Violencia por Razones de Género se constituirá como una herramienta preventiva y de orientación, la cual tendrá la característica de ser una norma flexible que se adaptará a las particularidades de cada Organismo. Por este motivo, su diseño -más que una directiva- debe constituirse como un proceso en sí mismo, el cual contribuirá a la identificación de actoras y actores y acciones clave para el abordaje integral de las Situaciones de Violencia por Razones de Género.

Es importante mencionar que ninguna medida dispuesta en el Protocolo puede quebrantar las garantías y los derechos que se contemplan en la Ley Nacional 26.485, su Decreto Reglamentario 1011/2010 y las demás normas complementarias. Es decir, los protocolos son complementarios y no reemplazan la aplicación de normativas específicas vigentes en materia de Derechos Humanos -local, nacional y/o internacional- y legislaciones vigentes. Por esto, el diseño de dichos protocolos pueden “ampliar” estos derechos, pero de ninguna manera menoscabar las garantías mínimas allí establecidas.

Teniendo en cuenta lo antes expuesto, en el presente Módulo se abordarán Lineamientos para el Armado de Protocolos para el Abordaje de Situa-

ciones de Violencia por Razones de Género. Aquí se presentará una serie de recomendaciones para que el Organismo y los Equipos Interdisciplinarios -constituidos en el marco del Decreto 121/20 que reglamenta la Ley 14.893- puedan diseñar -en cada Organismo de la Administración Pública Provincial y las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires-, su **Protocolo Institucional para el abordaje integral con Perspectiva de Género y Derechos de las Situaciones de Violencia por Razones de Género que se presenten en el Organismo.**

Esta Guía es un instrumento para...

Elaborar...

Protocolos de actuación ante Situaciones de Violencia por Razones de Género

Demarcar...

Aspectos centrales a tener en cuenta en el diseño del Protocolo Institucional

Aportar...

Conocimiento sobre el marco conceptual legal aplicable

02

CONCEPTUALIZACIONES TÉCNICAS GENERALES

2.1. ¿QUÉ ES UN PROTOCOLO?

Un Protocolo es una herramienta que estandariza procedimientos de actuación frente a una situación específica en un ámbito determinado, conforme a los marcos legales vigentes.

Tratándose del abordaje de la Violencia por Razones de Género, el Protocolo se convierte en una **medida preventiva**, ya que estandariza el proceso de intervención de los Equipos Interdisciplinarios y establece las características vinculadas al circuito de acompañamiento a la Persona en Situación de Violencia por Razones de Género -PSVG-. Asimismo, la elaboración de dicho Protocolo institucional contribuirá a materializar dentro de cada Organismo de la Administración Pública Provincial y las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires, una política pública concreta, estando ello íntimamente vinculado con el compromiso asumido por el Estado de la Provincia de Buenos Aires en la construcción de espacios laborales libres de violencias.

2.2. ¿POR QUÉ UN PROTOCOLO?

La Violencia por Razones de Género está presente en todos los ámbitos de la sociedad y los espacios de trabajo no escapan a ello, pues en muchas circunstancias constituyen sitios donde se ejerce la violencia, pero también muchas veces el espacio laboral resulta ser el lugar en el que la PSVG exterioriza lo que vivencia hacia el interior del grupo familiar. Es por ello que un Protocolo permitirá establecer en los Organismos y quienes los conforman, un procedimiento claro en vinculación al abordaje que se debe realizar institucionalmente de las situaciones de Violencia por Razones de Género, para construir y promover espacios seguros y li-

bres de violencias, así como también preservar la vida, los derechos y la integridad bio-psico-social de las trabajadoras de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires.

Asimismo, en la elaboración del Protocolo se recomienda tener en cuenta que el procedimiento de abordaje debe tener características particulares, según se trate de situaciones de **Violencia Doméstica y/o Laboral por Razones de Género**.

En el caso de la Violencia Doméstica, se trata de un procedimiento que busca **Asistir, Asesorar y Acompañar de manera integral** a la PSVG que está vivenciando una situación de Violencia Doméstica, teniendo en consideración las particularidades de la misma. En el caso de la Violencia Laboral por Razones de Género, además será importante que en cada uno de los Organismos Públicos y/o Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria se establezca el procedimiento de actuación que permita **identificar, investigar y sancionar** -si es que corresponde- este tipo de situaciones.

2.3. ¿PARA QUIÉN UN PROTOCOLO?

El Estado tiene un lugar de co-responsabilidad social en el momento en el cual la PSVG decide romper el silencio y poner en el ámbito público la situación que atraviesa. De esta manera, los Organismos son los responsables de garantizar el efectivo ejercicio de los Derechos y promover una transformación cultural para que las trabajadoras puedan gozar de los mismos, tal como lo establecen los marcos normativos vigentes. En virtud de lo expuesto, las recomendaciones que aquí se presentan están orientadas a instancias con poder de decisión de los Organismos Públicos y de las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires.

2.4. ¿POR QUÉ ELABORAR UN PROTOCOLO CON LENGUAJE NO SEXISTA?

Teniendo en cuenta que el Protocolo Institucional tiene la característica de ser un material comunicacional e institucional formal, en esta instancia se delimitarán algunas líneas en vinculación a la importancia de construir materiales de comunicación que tengan como característica la transversalización de la perspectiva de Género.

Algunas de las recomendaciones más socializadas para una comunicación con enfoque de Género son aquellas referidas a un tipo de producción atenta a desnaturalizar los supuestos tradicionales que reproducen los estereotipos de Género.

En la vida cotidiana y, por ende en las organizaciones, esos supuestos se construyen a través del lenguaje, el cual permite expresar pensamientos, definir acciones y determinar relaciones. El lenguaje transmite, refuerza y transforma significados y sentidos sobre lo masculino, lo femenino y otras identidades de Género.

Una acción concreta de promoción de la igualdad de género es la revisión de las características de la comunicación formal -tanto interna como externa- que realiza el Organismo. Se recomienda que las áreas encargadas revean los materiales comunicacionales ya elaborados, apostando a futuras planificaciones que contemplen:

- **Eliminar el enfoque androcéntrico**, es decir, aquel que se centra en los hombres tanto directa como indirectamente. En este sentido, se recomienda la visibilidad de las mujeres y disidencias atendiendo a su inclusión.

- Del mismo modo como se evitan miradas estereotipadas sobre mujeres y hombres, también se debe **evitar la mirada heterocéntrica**, procurando que la comunicación no sea excluyente y promoviendo enfoques integradores de todas las diversidades.

- **Difundir mensajes** que fortalezcan y colaboren con la equidad y el tratamiento igualitario de mujeres, disidencias y varones, utilizando un **lenguaje no sexista**.

- **Evitar recurrir al uso de estereotipos, mitos o creencias** que impliquen subordinación, inferioridad o dominación de las mujeres y disidencias por parte de los varones o que resulten degradantes. En este sentido, será clave tener en cuenta en el diseño del protocolo los aspectos antes desarrollados, pues implica asumir un compromiso y responsabilidad por parte del Organismo con la perspectiva de Género y Derechos, reconociendo el valor del lenguaje y visualizando que el mismo no es ingenuo, sino que es producto de una **construcción sociocultural que reproduce y profundiza los roles y estereotipos de Género, cristalizando las violencias**.

CONCEPTUALIZACIONES METODOLÓGICAS GENERALES

Un Protocolo es el resultado de un proceso de sensibilización, capacitación y experiencia en el abordaje de Situaciones de Violencia por Razones de Género, pues no se trata sólo de enumerar pautas de acción en un documento.

Se promueve que quienes participen del proceso de construcción del Protocolo estén sensibilizadas y sensibilizados en la problemática de la Violencia por Razones de Género. Esto permitirá adecuar la herramienta de intervención, contemplando las singularidades del Organismo y de las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires. Es decir, para el diseño del Protocolo será vital que quienes formen parte de la producción del mismo participen previamente de espacios de sensibilización y capacitación con perspectiva de Género y Derechos.

En términos didácticos se podrían delimitar diferentes etapas en el proceso del Armado del Protocolo. Es necesario tener en cuenta que estas etapas no siguen un orden secuencial y unidireccional, por el contrario, se retroalimentan e interrelacionan entre sí.

Etapa 1:

Construcción de una Mesa de Trabajo para el Armado del Diagnóstico Situacional e Integral

La realización del diagnóstico es clave para obtener una perspectiva clara de todos los recursos y obstáculos, pros y contras -reales o potenciales- con los que cuenta cada Organismo de la Administración Pública Provincial y las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires.

En el proceso de *construcción del diagnóstico*, será necesario relevar antecedentes en vinculación a los mecanismos y estrategias de acompañamiento construidas desde el Organismo y/o dependencias en vinculación a las intervenciones en Situaciones de Violencia por Razones de Género. En este sentido, se sugiere indagar respecto de los programas, áreas encargadas y/o espacios existentes. Es probable que existan *circuitos de atención no protocolizados*, cuya experiencia es de enorme valor para el armado del Protocolo.

Asimismo, el diagnóstico es una forma de visibilizar la temática, pues al abrir un proceso de estas características y solicitar a las distintas áreas información sobre el modo en el que se abordan las diferentes Situaciones de Violencia por Razones de Género, se convoca de manera indirecta a las mismas a reevaluar los procesos naturalizados y repensar las intervenciones.

La **metodología** a emplear en la fase de diagnóstico es variada. Tanto los métodos para recolectar

3.1. ETAPAS EN EL PROCESO DEL DISEÑO DEL PROTOCOLO

Etapas en el Proceso de Armado de Protocolos

Etapa 1:

Construcción de una Mesa de Trabajo para el Armado del Diagnóstico Situacional e Integral.

Etapa 2:

Estructura básica para el Armado de Protocolos.

Etapa 3:

Proceso de Evaluación y Monitoreo de la herramienta construida.

Etapa 4: Difusión.

la información como el análisis de la misma deben estar relacionados con los objetivos que se pretenden alcanzar con el Diagnóstico Situacional e Integral.

Por eso, en esta primera etapa, sugerimos la construcción de una **Mesa de Trabajo** en la que puedan estar presentes las diferentes áreas y/o actores/as del Organismo que intervendrán en los procesos de abordaje de las situaciones de violencia. A modo de ejemplo, se podrían situar las siguientes: *Equipo Interdisciplinario constituido según Decreto Reglamentario 121/20, Área de Recursos Humanos, Área de Legales, Área de Atención Médica*, entre otras que se consideren pertinentes. Se recomienda que el Protocolo defina con claridad las **funciones y competencias** de cada una de las áreas y establezca una red aceptada de comunicación entre las mismas.

Asimismo, es necesario hacer hincapié en que dicho personal deberá **estar sensibilizado** con la temática y contar con **aproximaciones técnicas** en vinculación a la misma, de manera tal que la construcción del circuito institucional contemple las particularidades de los abordajes con PSVG.

El resultado del diagnóstico será un documento técnico de uso interno. La decisión de no hacer público el diagnóstico salvaguarda la confidencialidad de los resultados que, a su vez, permite un análisis de la realidad menos sesgado y menos condicionado por la trascendencia pública que éste pudiera tener. Las recomendaciones generales y las propuestas derivadas del diagnóstico deberán ser el basamento para la construcción del Protocolo.

Etapas 2:

Estructura básica para el Armado del Protocolo

Esta etapa implica la construcción de una estructura básica. Para pensar en el armado de la misma se sugiere tener en cuenta las siguientes orientaciones:

1. Ámbito de aplicación

2. Destinatarias/os

3. Conductas alcanzadas

4. Objetivos

5. Principios Rectores

6. Procedimiento

7. Sanciones Accesorias con Perspectiva de Género

8. Medidas de Prevención y de Protección

A continuación, desarrollaremos cada uno de los puntos especificados aquí:

1. Ámbito de aplicación

Hace referencia *a qué espacios* -ámbito espacial- y *a quiénes* -ámbito personal- se aplicará el Protocolo en el Organismo.

En vinculación al **ámbito espacial**, se deberán definir los lugares, actividades, medios y relaciones sobre las cuales rige o actúa el Protocolo. Será fundamental que cada organismo defina con claridad el alcance de esta herramienta en función de las especificidades del mismo. De esta manera, es importante que se considere, no solo la **sede central** del Organismo en la cual regirá el Protocolo, sino que también será preciso **contemplar las descentralizaciones territoriales o delegaciones que formen parte del mismo**.

En relación al **ámbito personal**, será preciso delimitar los alcances generales del Protocolo, entendiendo que el mismo **deberá regir para todas y todos los agentes del Organismo y sus descentralizaciones, cualquiera sea su escalafón, rango, antigüedad y/o su dependencia**.

2. Destinatarias y destinatarios

La definición de las sujetas y los sujetos, las destinatarias y los destinatarios es otro punto central en el diseño del Protocolo. Alude a qué personas implica esta herramienta, ya sea que se trate de quienes cometen los actos de Violencia y Discriminación por Razones de Género o quienes los padezcan.

3. Conductas Alcanzadas

Será fundamental en esta instancia del armado del Protocolo poder definir con claridad las **conductas alcanzadas**, retomando los lineamiento establecidos en las convenciones internacionales y leyes vinculadas a la materia. Cabe aclarar que no sólo se deben incluir las formas más visibles de Violencia por Razones de Género, sino también aquellas que pasan más inadvertidas o están naturalizadas, como se desarrolló oportunamente en el *Módulo 1*. Se sugiere, por un lado, describir los diferentes **tipos y modalidades de Violencia y/o Discriminación por Razones de Género** que se ejerzan de manera *directa o indirecta*, así como también la violencia producto de la **omisión** -la no intervención por parte de quien tiene competencia en la situación-; siendo el Art. 5 de la Ley 26.485 clarificador y ordenador en este proceso descriptivo. Por otro lado, será importante en la construcción del Protocolo, tener en cuenta además la *recomendación 206 del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-*, la cual hace referencia a la importancia de reconocer que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación o un abuso de los Derechos Humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, siendo inaceptables e incompatibles con el espacio de trabajo. Asimismo, es importante mencionar aquí que las conductas 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, lo cual genera un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

TIPOS	MODALIDADES
Física	Doméstica
Psicológica	Institucional
Económica y Patrimonial	Laboral
Simbólica	Obstétrica
Política	Mediática
Sexual	Contra las mujeres en el espacio público
Digital	Contra la libertad reproductiva
	Pública y Política
	Telemática

4. Objetivos

Es esencial definir el **objetivo general** del Protocolo para tener en claro y explicitar qué se pretende con su aplicación. De éste derivan los **objetivos específicos**, los cuales son las metas a corto plazo para poder alcanzar el objetivo general. La redacción de dichos objetivos, por un lado, debe guardar *coherencia y relación* con la *normativa interna de cada Organismo*. Por otro lado, debe construirse en diálogo con el diagnóstico situacional relevado en la Primera Etapa del armado del Protocolo, adecuándose a las necesidades identificadas a partir de este último y a los recursos disponibles o los que se prevea disponer.

5. Principios Rectores

Los Principios Rectores son un marco de referencia para el abordaje integral de las Situaciones de Violencia por Razones de Género que se lleven adelante en los Organismos de la Administración Pública Provincial y las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires. Se sugiere que dichos

Principios Rectores sean definidos, comprendidos y acordados por quienes integran la **Mesa de Trabajo para el Armado del Protocolo** y que sean transversales a todas las intervenciones.

- La PSVG como sujeta de derechos

El concepto de sujeta permite poder establecer una distinción entre sujeto y objeto, circunscribiendo el abordaje al trabajo con una sujeta activa, que posee derechos y que siempre cuenta con herramientas resilientes para tomar decisiones de manera autónoma. Es importante reconocer a la trabajadora en términos integrales, pues es necesario pensar los múltiples atravesamientos bio-psico-sociales que la constituyen, y que se pondrán a jugar en el proceso de acompañamiento y de salida de la Violencia por Razones de Género. De esta manera, se reconocerá una sujeta activa en el proceso, acompañando cuando sus herramientas se vean obstaculizadas debido a la situación que se encuentra atravesando, respetando en todo momento los tiempos psíquicos, el deseo y las decisiones que vaya tomando la PSVG.

- Trayectorias Institucionales

Desde el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, se han efectuado señalamientos relativos a la importancia de deconstruir la noción de ruta crítica (OMS), que si bien fue útil para analizar los recorridos y exigencias de organismos frente a las PSVG, es necesario plantear de manera crítica cuáles son los recorridos singulares que requiere cada persona. Por esta razón, se propone la noción de **trayectoria institucional** (Teodori, 2015), que refiere a la posibilidad de reposicionar a la PSVG, no ya como objeto de exigencia institucional, sino como *veedora de las respuestas institucionales* en el proceso integral de la salida de la Violencia por Razones de Género.

- Evitar la revictimización

Se entiende por **revictimización toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de la PSVG** por parte del personal que integra los distintos ámbitos con los que la trabajadora debe interactuar -policial, judicial, de la salud, área género, etc.-. Se considerará revictimización, por ejemplo, el sometimiento de la PSVG a consultas fallidas o innecesarias y a declaraciones reiteradas sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no relacionados/as, puntualmente, con el hecho denunciado.

- Consentimiento informado

El consentimiento informado es un principio fundamental en los procesos de atención a la PSVG, así como un deber ético y legal de parte de quienes la acompañan. Consiste en otorgar, de manera clara, información vinculada al 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 recomiendan.

La información otorgada deberá ser lo más detallada posible y se recomienda crear un entorno de confianza para que todas las preguntas pertinentes puedan tener lugar. Este entorno deberá permitirle a la PSVG sentirse habilitada para rechazar la intervención, en caso de que no esté preparada para asumir los riesgos del proceso. En este caso, se deberá actuar con suma cautela, respetando en todo momento la decisión de la PSVG, como una sujeta de derechos -Ver modelo de Consentimiento Informado en el Anexo del Módulo 2-

- Confidencialidad

La **confidencialidad** es otro principio básico y ético en la intervención y tiene relación con la información que se recibe y cómo se utiliza.

Es el resultado del ambiente de confianza que se pueda promover a nivel institucional y profesional, y está íntimamente ligado con el principio de consentimiento informado.

La confidencialidad debe ser garantizada por parte de quienes en razón de sus funciones institucionales hayan tomado conocimiento y/o intervención de la situación que se acompaña.

También debe garantizarse que la información, ya sea la forma que adopte -física y/o digital- sea adecuadamente resguardada en **todo el recorrido del abordaje** que se realice. La confidencialidad y privacidad que convalida todo el proceso está amparada en la Ley 25.326 “*Disposiciones Generales. Principios generales relativos a la protección de datos. Derechos de los titulares de datos. Usuarios y responsables de archivos, registros y bancos de datos. Control. Sanciones. Acción de protección de los datos personales*”.

Este marco normativo tiene por objeto la protección integral de los datos personales asentados en archivos, registros, bancos de datos, u otros medios técnicos de tratamiento de datos, sean éstos públicos o privados, destinados a dar informes, para garantizar el derecho al honor y a la intimidad de las personas, así como también el acceso a la información que sobre las mismas se registre, de conformidad a lo establecido en el Art. 43, párrafo tercero de la Constitución Nacional.

- Debida diligencia

Es la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente, a fin de proteger la dignidad y la integridad de las personas que vivencian las Violencias por Razones de Género.

- Gratuidad

La trabajadora que así lo requiera deberá ser Asistida, Asesorada y Acompañada de manera integral y gratuita.

- Transparencia Activa

El procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a la trabajadora que solicita ser Asistida, Asesorada y Acompañada por el Organismo.

- Celeridad

Los procedimientos administrativos deberán ser realizados respetando las garantías debidas, la profesionalidad y la diligencia, sin demoras injustificadas y deberán ser impulsados en el menor tiempo posible.

-Prohibición de realizar audiencias de mediación o conciliación entre la PSVG y la Persona que Ejerce la Violencia por Razones de Género

Tal como se dispone en el Art. 28 de la Ley 26.485 de Protección Integral, se aclara que los Equipos Interdisciplinarios conformados en el marco de la Ley 14.893 y su Decreto Reglamentario 121/20, no tendrán intervención alguna con quien ejerza la agresión.

- Coordinación y trabajo colaborativo

Esto se debe dar entre las áreas que intervienen -de manera directa o indirecta- en el abordaje de la situación de la trabajadora que solicite asesoramiento y/o la licencia por ser una PSVG. La articulación institucional e interinstitucional -sea con organismos nacionales, provinciales y/o municipales- será vital para acompañar la salida de las violencias.

Cabe mencionar que los **Principios Rectores** aquí desarrollados son a modo de ejemplo: la Mesa de Trabajo conformada para la producción del Protocolo podrá incluir los que considere pertinentes, siempre que garanticen a la trabajadora el acceso a derechos en pos de una **vida libre de Violencias por Razones de Género**.

6. Procedimiento

Todo Protocolo debe definir un procedimiento de actuación. Este procedimiento debe contemplar tanto a las/os actoras/es intervinientes, como las acciones concretas que la institución realizará para el abordaje de la situación, teniendo que delimitar las características de cada instancia en el proceso de acompañamiento a la PSVG.

El Protocolo debe establecer con detalle las *circunstancias* bajo las que se pone en marcha el mismo, como así también el *procedimiento* a seguir en cada uno de los supuestos -Violencia Laboral por Razones de Género y/o Violencia Doméstica-. Será necesario delimitar aquí las características de estos tipos de violencia, del circuito de intervención, las áreas del organismo implicadas en el proceso de acompañamiento y las posibles articulaciones institucionales e intersectoriales.

7. Sanciones accesorias con Perspectiva de Género

El Protocolo para las situaciones de Violencia Laboral por Razones de Género debe contener las *posibles sanciones con perspectiva de Género* que deberán ser aplicadas de manera inmediata ante la presencia de conductas alcanzadas por el mismo, independientemente de la pertinencia o no del inicio del proceso de Sumario Administrativo, la causa judicial, civil o penal, que pueda conllevar la situación denunciada.

Aquí también se podrá definir de modo orientativo y general el grado de daño o perjuicio que producen dichas conductas, en vista de la aplicación de acciones y sanciones. En este sentido, es posible incluir en el Protocolo descripciones detalladas de los tipos de faltas en vinculación con las conductas alcanzadas, de manera que permitan orientar las acciones del Organismo respecto de las sanciones que se tomarán. Esto no es excluyente de las medidas judiciales, civiles, penales y/o sumariales que deban iniciarse. En este sentido, y a modo de ejemplo, es posible incorporar

como medidas sancionatorias accesorias: la **Obligatoriedad** de participación en capacitaciones, espacios de reflexión y/o en el **Dispositivo de Abordaje para Varones que ejercen violencia por razones de género en el ámbito de la administración pública provincial** (DAV) o el inicio de recorrido psicoterapéutico individual.

La incorporación de la perspectiva de Género implica cumplir con el compromiso asumido por el Estado de la Provincia de Buenos Aires de promover al interior de todos los Organismos de la Administración Pública Provincial y de las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires, espacios laborales libres de Violencia por Razones de Género.

8. Medidas de Prevención y Protección

En la producción del Protocolo se deberán incluir medidas de Prevención y de Protección.

Las **Medidas de Prevención** están orientadas a prevenir situaciones de acoso, hostigamiento o de Violencia por Razones de Género en los Organismos de la Administración Pública Provincial y las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires. Entre ellas se podrán considerar las relacionadas con: la **Sensibilización** sobre la temática para desnaturalizar prácticas y permitir así la visualización de situaciones de Violencia Laboral por Razones de Género, la **Capacitación** de todas y todos los trabajadores que integran el Organismo, la **Implementación de Campañas** de sensibilización, difusión y capacitación sobre la temática con enfoque de Género y Derechos.

Las **Medidas de Protección** son aquellas que están orientadas a proteger la integridad de las trabajadoras y evitar nuevos hechos de situaciones de Violencia Laboral por Razones de Género. En este sentido, será importante incluir todas las medidas que los Organismos diseñen a fin de **garantizar espacios laborales libres de violencia**.

A modo de ejemplo, se sugieren las siguientes medidas: prohibición de contacto, ingreso y/o la restricción de circulación en los espacios comunes; modificación de los horarios de ingreso, egreso y/o turno de trabajo; cambio de lugar de trabajo, entre otras, evitando la modificación del contexto laboral de la PSVG.

Etapa 3: **Proceso de Evaluación y Monitoreo de la Herramienta Construida**

El Proceso de Evaluación y Monitoreo de la herramienta construida tiene un lugar central en la revisión del Protocolo, pues permitirá revisar estrategias de acción implementadas, visualizando obstáculos o dificultades de acceso en el contexto de la intervención. De esta manera, la **evaluación** es un instrumento útil para mejorar las políticas públicas y las intervenciones en los abordajes integrales, para que sean más eficaces y eficientes, más idóneas y pertinentes.

Es necesario tener en cuenta que en cada momento del proceso de evaluación, los objetivos generales y específicos construidos serán transversales y guiarán la evaluación, permitiendo hacer los ajustes necesarios en pos de trabajar co-responsablemente en el proceso de restitución de Derechos.

El Protocolo deberá prever cómo, cuándo, qué aspectos y quién llevará a cabo el proceso de evaluación. En esta instancia se propone, por un lado, que posterior a la diagramación del Protocolo, el mismo pueda ser sometido a la lectura del personal experto en la temática, con el objetivo de evaluar el instrumento en términos generales. Se considera que se tengan en cuenta aspectos metodológicos y/o comunicacionales. Por otro lado, se recomienda que la construcción de la herramienta contemple revisiones periódicas: se sugiere que estas revisiones se lleven a cabo cada *seis meses*, con la finalidad de supervisar el funcionamiento y la dinámica del instrumento.

Etapa 4: **Difusión**

La **difusión** implica planificar las estrategias que adoptarán los Organismos para dar a conocer la implementación del Protocolo a todas y todos los agentes del mismo. Dicha etapa contempla la articulación con las áreas del Organismo que sean pertinentes, a fin de construir la estrategia comunicacional más viable, teniendo en cuenta las y los destinatarios y sus características.

De esta manera, el proceso de difusión constituye un paso más en el recorrido hacia la institucionalización y transversalización de la perspectiva de Género y Derechos en los Organismos de la Administración Pública Provincial y las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires. Asimismo, materializa el proceso de trabajo que se ha llevado adelante en el marco del proceso del armado del Protocolo para el Abordaje de Situaciones de Violencia por Razones de Género, asumiendo el Estado el compromiso en la construcción de herramientas técnicas de sensibilización, prevención y actuación ante dicha problemática.

04

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

En esta instancia se consignarán lineamientos y/o sugerencias para el Armado del Protocolo del Equipo Interdisciplinario (EI), en el marco de la función de Asistencia, Asesoramiento y Acompañamiento a la PSVG. De esta manera, se presentarán ejes a tener en cuenta a fin de protocolizar dicho proceso de abordaje, teniendo que ser éstos adaptados a la realidad y necesidad de cada Organismo de la Administración Pública Provincial y las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires. En este contexto, el Protocolo que el Equipo diseñe deberá contemplar:

- El Objetivo General
- Sujetas destinatarias
- Proceso de Abordaje Integral del EI

4.1. OBJETIVO GENERAL

Será necesario delimitar, en primera instancia, el *Objetivo General* del Protocolo del Equipo Interdisciplinario, teniendo como basamento la función de Asistir, Asesorar y Acompañar de manera integral a la PSVG y la de Promover espacios de Prevención, Sensibilización y Promoción en Género y Derechos frente a las Violencias por Razones de Género. Asimismo, deberá contener los *Objetivos Específicos* que le permitan al Equipo alcanzar los objetivos generales propuestos.

4.2. SUJETAS DESTINATARIAS

En virtud de las funciones del Equipo Interdisciplinario, el proceso de Asistencia, Asesoramiento y Acompañamiento alcanzará a las trabajadoras de la Administración Pública o de las Sociedades de Economía Mixta con Participación Estatal Mayoritaria

de la Provincia de Buenos Aires -cualquiera sea el régimen estatutario al cual pertenezcan-, que se encuentren vivenciando Situaciones de Violencia por Razones de Género. Sin perjuicio de lo expuesto, el Equipo podrá brindar Asesoramiento a terceros que lo soliciten, en el caso de encontrarse acompañando una situación y/o requieran herramientas para delimitar el abordaje.

4.3. PROCESO DE ABORDAJE INTEGRAL DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

En el marco del Proceso de Abordaje Integral del Equipo Interdisciplinario se pueden circunscribir al menos tres momentos:

1. Inicio de la intervención del EI
2. Abordaje Integral del EI en el marco de la Violencia Laboral y/o Violencia Doméstica por Razones de Género
3. Seguimiento de las Situaciones abordadas por el EI

1. Inicio de la intervención del EI

En este momento se sugiere:

- Enunciar cuáles son los lugares y formas de contacto/encuentro -presencial, vía web- con el Equipo; es decir, demarcar los canales institucionales de comunicación con el Equipo Interdisciplinario.
- Establecer cómo se inicia la intervención del Equipo Interdisciplinario, siendo pertinente delimitar si el pedido de intervención deviene de la solicitud de la licencia y/o porque la trabajadora solicita asesoramiento al Equipo. En esta instancia se sugiere re-veer las fases presentadas en el Módulo 2 de la presente Guía en lo que respecta al Circuito de Acompañamiento de la PSVG. Asimismo, el Organismo podrá intervenir de oficio en caso de tomar

conocimiento, ya sea de manera particular o por conocimiento público, de Situaciones de Violencia por Razones de Género.

2. Abordaje Integral del EI en el marco de la Violencia Laboral y/o Violencia Doméstica por Razones de Género

En este momento se deberá:

- Delimitar los **alcances y limitaciones** del Equipo Interdisciplinario.
- Establecer los **plazos** y tiempo máximo para cada etapa de la licencia -ver aquí las fases desarrolladas en el Módulo 2 de la presente Guía-.
- Ponderar la importancia del **consentimiento informado** de la PSVG en todo el proceso de acompañamiento, pues tener conocimiento sobre los posibles efectos de las acciones, permitirá que la trabajadora pueda tomar decisiones de manera autónoma e informada.
- Delimitar las **medidas precautorias** que el Equipo Interdisciplinario podrá recomendar en los procesos de abordaje. En este sentido, será fundamental escuchar a la PSVG como sujeta de derechos.
- Definir lo atinente a la preservación de los expedientes y el modo de asegurar la **confidencialidad** de los mismos, considerando la importancia de la información sensible que se guarda -ya sea física y/o digitalmente- por parte del Equipo Interdisciplinario y por quienes en razón de sus funciones institucionales hayan tomado conocimiento de la situación que se acompaña.
- Definir las posibles **recomendaciones** a realizar por el Equipo Interdisciplinario, tal como se lo explicita en el Módulo 3 de la presente Guía. Los

Equipos pueden realizar diferentes recomendaciones relacionadas con la trabajadora, el Organismo y con la persona que ejerce la violencia, con el propósito de contribuir a transformar de manera integral las situaciones abordadas, a fin de garantizar espacios laborales libres de Violencia por Razones de Género. En vinculación con lo expuesto, también se deberá definir en qué situaciones el Equipo Interdisciplinario recomendará el inicio de la Instrucción de Sumarios Administrativos.

3. Seguimiento de las Situaciones abordadas por el Equipo Interdisciplinario

En esta instancia será preciso delimitar las características que tendrá el proceso de seguimiento. De esta manera, se podrá tener en cuenta el diseño de herramientas para poder optimizar el seguimiento de las situaciones abordadas por el Equipo, la sistematización de los datos relevados y la carga en el RUC.

Es loable destacar que los diferentes puntos desarrollados aquí para la elaboración del Protocolo de Intervención del Equipo Interdisciplinario no son excluyentes de la construcción de otros posibles lineamientos que el Equipo considere pertinentes. En este sentido, será oportuno tener en cuenta las particularidades de cada Organismo de la Administración Pública Provincial y las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires.

En el **presente Módulo** se presentaron una serie de recomendaciones para el diseño del **Protocolo Institucional** que deberá construir cada Organismo de la Administración Pública Provincial y las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires para garantizar un *Abordaje Integral con perspectiva de Género y Derechos de las Situaciones de Violencia por Razones de Género* que se presenten en el Organismo. Asimismo, se desarrollaron lineamientos para el **Armado de los Protocolos de Intervención de los Equipos Interdisciplinarios** constituidos en el marco del Decreto 121/20 que reglamenta la Ley 14.893.

BIBLIOGRAFÍA

Guía para la Prevención e Intervención de Situaciones de Violencia Contra las Mujeres en las Organizaciones (2018)

Disponible en:

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guiaprevencionsituacionesviolenciaenorganizaciones.pdf>

Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del Trabajo (número 190) de la Organización Internacional del Trabajo (2019)

Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Leyes Provinciales

Ley 14.893: Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia (2017) y su **Decreto Reglamentario 121/20**

Ley 27.580: Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2020)

Leyes Nacionales

Ley Nacional 26.485: Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales. (2009).

Decreto Reglamentario 1011/10



MINISTERIO DE
LAS MUJERES,
POLÍTICAS DE
GÉNERO Y
DIVERSIDAD
SEXUAL



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
**BUENOS
AIRES**