

Protocolo de actuación

para la prevención, orientación, abordaje y erradicación
de la discriminación y violencia por razones de género

UNIDAD DE GÉNERO Y ECONOMÍA | DIRECCIÓN DELEGADA DE PERSONAL | MINISTERIO DE HACIENDA Y FINANZAS



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE
BUENOS AIRES

1

Presentación

La violencia contra las mujeres es la manifestación de la desigualdad y del sometimiento en el que viven las mujeres en el mundo. Constituye una violación contra el derecho a la vida, a la seguridad, a la libertad, y la dignidad de las mujeres y por lo tanto, un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática. De esta manera, se contraviene el derecho de toda persona a ser tratada con dignidad y respeto, en un entorno libre de violencia y discriminación.

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

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

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre: (artículo II –derecho de igualdad ante la ley– y artículo XI –derecho a la preservación de la salud y al bienestar–);

Declaración Universal de los Derechos Humanos: (Los artículos 2º, 3º, 7º, 16º y 25º, contienen referencias concretas en pos de la dignidad y el valor de la persona humana y la igualdad de derechos de hombres y mujeres).

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer: Esta Convención complementa la Declaración anterior sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer. Conforme su artículo 1º, la expresión "discriminación contra la mujer" denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Mediante los artículos 2º y 3º, los Estados parte se comprometen a asegurar a hombres y mujeres por igual todos los derechos económicos, sociales y culturales.

Convención Americana sobre Derechos Humanos: (arts. 4º, inc. 1º; 5, inc. 1º; 6, 11; 17, inc. 2º; 24 y 26; sin perjuicio de señalar que en la mayoría del articulado hay normas que tutelan a la mujer en diversas situaciones específicas).

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: (arts. 3, 14, 16 y 23).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicación la Violencia contra la Mujer: (Belém do Pará –CBDP– 1994). Esta Convención define la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales e implanta obligaciones a los Estados para garantizar el derecho de las mujeres a vivir sin violencia, a través de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres.

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

Ley Nacional Nº 26.485: Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer -"Convención de Belem Do Pará", suscripta el 9 de junio de 1994 en Belem do Pará, República Federativa del Brasil.

Ley Nº 27.499 "Micaela": Promulgada el 10 de enero de 2019. Establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

Provincia de Buenos Aires. Ley Nº 12.569 (Violencia Familiar) -modificada por las Leyes 14509 y 14657-. A los efectos de la aplicación de la presente Ley, se entenderá por violencia familiar, toda acción, omisión, abuso, que afecte la vida, libertad, seguridad personal, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, de una persona en el ámbito del grupo familiar, aunque no configure delito.

Provincia de Buenos Aires. Ley Nº 12.764. Establece la prohibición del acoso sexual para todo funcionario y/o empleado de la provincia.

Provincia de Buenos Aires. Ley Nº 13.168 - modificada por la Leyes 14.040 y 15.118-. Se prohíbe en todo el territorio de la Provincia ejercer sobre otro las conductas que esta Ley define como violencia laboral en el ámbito de los tres poderes del estado provincial, entes autárquicos y descentralizados y los municipios.

Provincia de Buenos Aires. Ley Nº 14.893 -licencia por violencia de género- y su Decreto reglamentario 121/20. Se establece la "Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia" destinada a todas las trabajadoras de la Administración Pública o sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria, de la Provincia de Buenos Aires cualquiera sea el régimen estatutario al cual pertenezcan.

Provincia de Buenos Aires. Ley Nº 15.134. Declara, en el marco de la LEY NACIONAL 27499 -LEY MICAELA- la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñan en la función pública en todos sus niveles y jerarquías, en el ámbito de los tres poderes del Estado provincial.

En este contexto, es necesaria la intervención de las instituciones del Estado con el fin de efectivizar los principios y derechos reconocidos por la normativa citada, y así, prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y esferas.

2

Objetivo

Prevenir, sancionar y erradicar la violencia
por razones de género en todos sus tipos y modalidades
en el Ministerio de Hacienda y Finanzas
de la Provincia de Buenos Aires y sus dependencias,
a los fines de:

Erradicar las prácticas que reproducen las violencias por razones de género, para promover un ambiente laboral libre de violencias, garantizando igualdad y equidad a quienes integran el organismo.

Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas en situación de violencia por razones de género (PSVG) puedan denunciar su situación.

Asegurar la asistencia, el asesoramiento y acompañamiento para las personas en situación de violencia por razones de género que presten servicio en el organismo.

Promover acciones destinadas a la sensibilización, prevención, difusión y capacitación del personal de la repartición.

Realizar un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la problemática a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

3 Ámbito de aplicación

El presente protocolo rige para todos/as los/las agentes del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la provincia de Buenos Aires y sus dependencias, cualquiera sea su escalafón, rango, antigüedad y/o su dependencia.

4 Conductas alcanzadas

Se entiende por violencia por razones de género toda conducta que, de manera directa o indirecta, por acción u omisión, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial de las personas, como así, su seguridad personal y/o su carrera laboral, que impliquen discriminación, hostigamiento, menoscabo, indiferencia, etc. que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

También comprende la producida a través de cualquier medio de comunicación.

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, que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad. Quedando comprendidos:

Hechos de violencia sexual:

abuso sexual simple, abuso sexual calificado, abuso sexual con acceso carnal (según el Código Penal). Acoso sexual (comentario o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos).

Hechos con connotación sexista:

toda conducta, acción o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.

Hechos que configuren violencia física, psicológica, económica y simbólica

descriptos por la Ley Nacional N° 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” y concordantes.

Procedimiento

El organismo deberá disponer de un Equipo Interdisciplinario, dispuesto por el Decreto N° 121/20 (conformado por profesionales del Derecho, el Trabajo social, la Psicología y disciplinas afines) con formación en género y experiencia en el abordaje de este tipo de situaciones.

Principios rectores

El procedimiento de asistencia, asesoramiento y acompañamiento de situación se regirá bajo los siguientes principios rectores:



Respeto, privacidad y confidencialidad:

la persona que efectúe una consulta y/o denuncia será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que exprese querer mantener en reserva. Asimismo, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados.



Consentimiento informado:

es un principio fundamental en los procesos de atención a las Personas en situación de violencias por razones de género, así como un deber ético y legal de parte de quienes acompañan a dichas personas. 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



Derecho de Defensa:

garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados.



No revictimización:

se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también, la exposición pública de la persona que denuncia y/o datos que permitan identificarla.



Abordaje integral e interdisciplinario:

la intervención en las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren de un abordaje integral para una respuesta eficaz.



Celeridad:

los procedimientos administrativos deberán ser realizados respetando las garantías debidas, profesionalidad, diligencia, sin demoras injustificadas, efectuados en el menor tiempo posible.



Prevención:

de violencias a través de campañas de sensibilización sobre la problemática.

1 De la recepción de las consultas, presentaciones y seguimientos

El Equipo Interdisciplinario se encargará de la instancia de recepción de consultas y presentaciones, en un marco de discreción, procurando lograr la máxima privacidad posible. La información que se solicitará estará orientada a determinar la identidad y circunstancias personales de la persona peticionante.

2 De los procedimientos a seguir a partir de las consultas/presentaciones

Asistencia, Asesoramiento y Acompañamiento de la persona en situación de violencia por Razones de Género:

a) La PSVG podrá solicitar la licencia a través de las siguientes vías:

Solicitud de la licencia a través del SIAPE o presentándose la trabajadora por sí, o a través de terceros, en la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de de Personal o Área que se disponga cada organismo. No es requisito al momento de la solicitud la presentación de la denuncia que acredite la situación por la que atraviesa, ya que dispone del plazo de 5 (cinco) días hábiles para presentar la misma, siendo el mismo prorrogable por 3 (tres) días hábiles.

Para el supuesto en que la Persona en situación de violencia por razones de genero no se encuentre en condiciones para poder efectuar la denuncia por los medios idóneos, podrá presentarse ante el Equipo Interdisciplinario quien evaluará la modalidad y la extensión de la misma, poniendo en conocimiento -mediante dictamen fundado- a la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal o Área competente, para su otorgamiento.

b) Entrevista personal

A través de una entrevista personal a la/s víctima/s de situaciones de violencia o discriminación por razones de género, siendo su agresor externo o no al Organismo. El equipo profesional, de manera conjunta, a partir de lo que pueda relatar la persona en situación de violencia por razones de género, asesorará acerca de los derechos y de las políticas públicas y mecanismos judiciales y se le brindará información acerca de los alcances y límites de la intervención de cada Área, procurando lograr el andamiaje que le permita iniciar su proceso de empoderamiento.

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

El Equipo Interdisciplinario deberá emitir un informe técnico, dentro de las 48 horas posteriores de concretada la entrevista, que consistirá principalmente, en la indicación respecto de la procedencia, modalidad, extensión y medidas accesorias de la licencia. Una vez producido el informe, la Oficina de Personal respectiva deberá expedirse en un plazo máximo de 24 horas, desde su recepción.

C) Evaluación de riesgo

Para valorarlo es necesario indagar los factores de riesgo asociados a la situación de violencia por razones de género. El mismo está en función de la peligrosidad del agresor y de la vulnerabilidad de PSVG, ambas en el marco de un contexto situacional específico. A)

Se realizará una valoración del riesgo en virtud de los hechos de los que tome conocimiento a partir del relato de la víctima, que permitan evaluar su situación particular y en consecuencia definir una estrategia de intervención adecuada.

Indicadores de riesgo

- Sistematicidad de la violencia: la producción de episodios violentos de manera sostenida en el tiempo.
- Intensidad de la violencia.
- Historicidad de la violencia: evolución de la violencia a lo largo del tiempo.
- Episodios de violencia física.
- Empleo de armas u otros medios intimidantes.
- Antecedentes de violencia (denuncias, medidas de protección otorgadas, etc.).
- Violencia ejercida contra niños y niñas.
- Amenazas de muerte.
- Características del último episodio de violencia. Fase del ciclo de la violencia en que se encuentra.

Indicadores de riesgo en la persona víctima

- Padecimiento mental o enfermedad física.
- Situación de vulnerabilidad en virtud de su historia personal.
- Grado de conciencia del riesgo o del peligro.
- Nivel de autonomía.
- Recursos materiales de los que dispone.
- Redes familiares y sociales de sostén con las que cuenta.
- Embarazo en curso.
- Niños/as a cargo.
- Haber sido privada de su libertad por el agresor.
- Ideación y/o intentos de suicidio.
- Si debió abandonar su hogar para preservar su integridad física.

Indicadores de riesgo en el agresor

- Consumo problemático de alcohol, psicofármacos y sustancias.
- Tipo de vínculo (laboral, personal)
- Características estructurales de la personalidad.
- Acceso a esferas de poder generadoras de impunidad.
- Pertenencia a fuerzas de seguridad.
- Tenencia/ portación de armas.
- Antecedentes de transgresión a las normas: incumplimiento de medidas de protección, antecedentes penales, etc.

Abordaje con la persona sindicada o denunciada como agresor

A partir de la entrevista con la PSVG, el Equipo Interdisciplinario elevará un informe técnico en el que podrá realizar recomendaciones que involucren a quien ejerce la agresión. Sin embargo, el Equipo Interdisciplinario no entrevistará a las personas denunciadas.

A fin de realizar las acciones para el acompañamiento, seguimiento, información y abordaje integral se deberá identificar si aquellas situaciones de violencia se ocasionaron u ocasionan:

DENTRO DEL ORGANISMO

En estos casos tanto la PSVG como el agresor se desempeñan dentro del organismo, y la situación ocurre dentro del marco de la relación laboral. El agresor puede tratarse de un superior y/o compañero o par.

En primer lugar, se efectuará la entrevista inicial descrita en el punto anterior, que permita realizar un diagnóstico de la situación con el fin de reconocer el tipo y modalidad de violencia de que se trate, conocer en profundidad los hechos denunciados y el riesgo de la persona en situación de violencia. Luego deberá evaluarse la procedencia de medidas precautorias, que impidan, en principio, que la situación de violencia se perpetúe o se reitere. Debe tenerse en cuenta que de ningún modo estas medidas pueden resultar gravosas para la víctima por razones de género, ya que lo que se busca es procurar su integridad y seguridad, así como evitar nuevas situaciones de violencia.

Se contemplarán las condiciones para dar inicio a un procedimiento disciplinario en el cual se evalúe la responsabilidad administrativa del/los/las agente/s involucrados/as, el que se regirá por las disposiciones de Ley N° 10.430 –Texto Ordenado Decreto 1869/96- y su reglamentación aprobada por Decreto N° 4161/96.

El procedimiento tendiente a la acreditación de los hechos que pudieren constituir faltas punibles, se instará por presentación efectuada por la víctima. En el supuesto que la denuncia sea oral, la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal del Ministerio de Hacienda y Finanzas podrá, en caso de considerarlo necesario y oportuno, actuar de oficio; labrando un acta que será firmada y ratificada por la víctima en presencia del funcionario/a interviniente.

FUERA DEL ORGANISMO

En estos casos, la persona víctima de violencia por razones de género se desempeña dentro del organismo, pero la situación ocurre fuera del ámbito laboral, siendo o no el agresor agente del Organismo, se le brindará contención y orientación, pero no se podrá intervenir.

En estos supuestos también se efectuará la entrevista descrita en el apartado de Abordaje y Acompañamiento de la persona en situación de violencia, con el objeto de conocer los detalles del caso y brindarle un acompañamiento y asesoramiento adecuado en lo que refiere a su situación. Se podrá incluir medidas que refieran a sus condiciones de trabajo dentro del organismo (ej. cambio de horario o lugar de trabajo) o derivación a otras instituciones, con competencia en la temática, que puedan realizar un abordaje integral del caso.

En todas las situaciones se elevará un informe del Equipo Interdisciplinario a la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal, con un plazo no mayor a cinco (5) días, resguardando la confidencialidad de los datos, con el objeto de denunciar los hechos para su conocimiento.

Análisis de situación. Estrategias de intervención

En función de la ponderación de estos indicadores de riesgo, se elaborará la estrategia de intervención que se considere adecuada.

Se le comunicará a la persona que realiza la presentación los fundamentos de la estrategia propuesta, informándole sobre los indicadores y el nivel de riesgo que el equipo ha podido evaluar a partir de su relato.

Para elaborar la estrategia de intervención se recurrirá a la articulación con y/o la derivación a profesionales e instituciones especializados en la materia.

Por otro lado, en el caso en que la persona consultante y la persona implicada en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo se resolverá la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral.

En este sentido, se pondrán en consideración medidas preventivas y de protección que posibiliten la mejor atención y contención para la persona afectada, evitando en lo posible la modificación de su contexto de inserción laboral.

Algunas de estas medidas, las cuales dependen de la especificidad de cada situación presentada, podrían ser:

Asesorar a la persona respecto a los derechos y documentación necesaria para usufructuar la Licencia de Violencia de Género.

Informar a la persona acerca de los organismos competentes en la materia.

El equipo deberá elaborar un informe técnico con recomendaciones. Recuperando el testimonio fidedigno de la trabajadora en vinculación a los hechos vivenciados. Este informe será de estricto orden confidencial, y será enviado con carátula de trata reservada al área que corresponda del organismo

Confeccionar un informe de evaluación, donde según la situación, conste el análisis de riesgo y las eventuales acciones que resulte conveniente instrumentar, elevándolo a las Autoridades Pertinentes de la Jurisdicción, respetando el principio de confidencialidad.

Se realizará el registro sistemático de las intervenciones donde se dejará constancia de las situaciones presentadas, de los acuerdos establecidos y de los seguimientos efectuados. Sistematizar dichos registros a fin de generar estadísticas que permitan mejorar las intervenciones.

Realizar desde la Sala de Primeros Auxilios--dependiente de la Delegación de la Dirección Provincial de Personal de la Jurisdicción-- y Áreas pertinentes de Servicios al Personal la derivación institucional correspondiente cuando se presenten agentes con lesiones producto de violencia física.

De ser necesario, flexibilizar el Control Horario, pudiendo otorgar la modalidad de horario flexible para agentes en situación de violencia como medida de protección.

En todos los casos se realizará un seguimiento mediante una serie de entrevistas, a fin de acompañar a la PSVG en este proceso.

Autonomía del procedimiento

La aplicación de los procedimientos será autónoma e independiente de la existencia de otros procesos. Asimismo, de corresponder, podrá ser modificado y actualizado con la anuencia de las partes involucradas.

Difusión

Se dará a publicidad o difusión de la presente guía con el objeto de informar a todos/as los/las agentes del organismo, cualquiera sea su rango, a fin de prevenir, repudiar, sancionar y erradicar cualquier acto de violencia de género que pudiere suscitarse en el Ministerio, teniendo por objeto convertirlo en una herramienta de sensibilización, prevención y actuación ante la problemática, propiciando estrategias de autocuidado y acceso a derechos para las personas que atraviesan situaciones de esta naturaleza.

Marco Normativo

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979, Organización de Naciones Unidas (ONU).
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Para", 1994, Organización de Estados Americanos (OEA)
- Ley Nacional N° 26.485, de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley 27.499 "Micaela" de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado Nacional.
- Ley provincial N° 12.569 de violencia familiar.
- Ley provincial N° 12.764 de prohibición del acoso sexual para todo funcionario y/o empleado de la provincia.
- Ley provincial N° 13.168, con sus modificatorias 14.040 y 15.118, de prohibición de la violencia laboral en el ámbito de los tres poderes del Estado Provincial.
- Ley provincial N° 14.893 de licencia por violencia de género.
- Ley provincial N° 15.134 que establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías, en el ámbito de los tres poderes del Estado provincial.
- Ley N° 10.430 –Texto Ordenado Decreto 1869/96- y su reglamentación aprobada por Decreto N° 4161/96.



MINISTERIO DE
HACIENDA Y FINANZAS



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE
BUENOS AIRES