

Provincia de Catamarca



# CÁMARA DE SENADORES

*Mesa General de Entrada y Salida*

## EXPEDIENTE PARLAMENTARIO

LETRA: V

NUMERO: 334

AÑO: 2022

**Iniciador:** CÁMARA DE SENADORES.  
*Senador/es:* VERA, Oscar Alfredo - Sdor por Departamento Fray Mamerto Esquiú.

**Tipo:** DECLARACION

**Extracto:** DECLARAR DE INTERES LEGISLATIVO EL PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE A SITUACIONES DE DISCRIMINACION , ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL, PREVISTO EN EL AMBITO DEL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y TODAS SUS DEPENDENCIAS .

**Fecha:** 30 Nov. 2022

**Hora:** 09:59:51.494906



Poder Legislativo  
Cámara de Senadores  
Provincia de Catamarca



**San Fernando del Valle de Catamarca, 30 de noviembre del 2022.-**



Señor: Vice Gobernador y Presidente del Senado de Catamarca

Ing. Rubén Dusso

Su Despacho

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objeto de elevar el presente proyecto de Declaración, mediante el cual la Cámara de Senadores Declara de Interés Legislativo El Protocolo de Actuación Frente a Situaciones de Discriminación, Acoso y Violencia Laboral, previsto en el ámbito del Ministerio de Desarrollo Social y todas sus dependencias.

Sin otro particular, saludo a usted atentamente.-

  
OSCAR A. FREJE VERA  
SENADOR PROVINCIAL  
DPTO. FRAY MAMERTO ESQUIU  
CATAMARCA



Poder Legislativo  
Cámara de Senadores  
Provincia de Catamarca



**LA CAMARA DE SENADORES  
DE LA PROVINCIA DE CATAMARCA  
DECLARA**

**ARTICULO 1°.-** DECLARASE de Interés Legislativo, El Protocolo de Actuación Frente a Situaciones de Discriminación, Acoso y Violencia Laboral, previsto en el ámbito del Ministerio de Desarrollo Social y sus dependencias.

**ARTICULO 2°.-** De forma.-

  
OSCAR A. ...  
SENADOR PROVINCIAL  
DPTO. FRAY MAMERTO ESQUIU  
CATAMARCA



Poder Legislativo  
Cámara de Senadores  
Provincia de Catamarca



## Fundamentos

Sr. Presidente, Sres. Y Sras. Senadores, el presente proyecto tiene como objetivo Declarar de Interés Legislativo “El Protocolo de Actuación Frente a Situación de Acoso y Violencia Laboral”, previsto en el ámbito del Ministerio de desarrollo social y todas sus dependencias.

La no discriminación es el corolario del principio de igualdad consagrado de diversos instrumentos de derechos humanos y exigen que los estados respeten y garanticen a todas las personas sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, o de otra índole, origen nacional o social, posición económica y condición social.

El termino genero se utiliza desde 1960 pero cobra mayor relevancia en las negociaciones y documentos de naciones unidas, durante la última etapa de la preparación de la cuarta conferencia mundial de la mujer 1995.

Para entender el concepto de genero hay que partir de la base de que el termino sexo identifica las violencias biológicas y constitutivas de las mujeres y los hombres (o del macho y la hembra cuando se trata de animales), mientras que por genero se entiende el conjunto de características específicas culturales que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres y las relaciones entre ellos.

Por los tanto se desprende que el género es una construcción cultural que ha sido definido con la claridad al decirse que es “el conjunto de prácticas, creencias, representaciones, y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización que marca la percepción de lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano.

La identidad se construye desde los primeros años de existencia de la persona y los niños, niñas, y adolescente, dentro de ese proceso constitutivo, tiene la posibilidad de expresar su verdadero genero el cual es una construcción cultural que muchas veces no coincide con el sexo biológico. El derecho a la identidad no se limita a considerar el aspecto fisico o biológico de la persona, sino que comprende también el aspecto espiritual, intelectual, político, profesional, a través del cual el individuo proyecta socialmente su personalidad.

Las relaciones desiguales de poder han dado origen al concepto de violencia laboral, entendido como una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro, por acción u omisión que puede manifestarse como agresión físico, acoso sexual o acoso o violencia psicológica, ya sea en sentido vertical, como así también entre pares afectando la salud y el bienestar de las personas que trabajan en un mismo espacio. La organización internacional del trabajo (OIT) define la violencia laboral “toda acción incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”. La violencia laboral se materializa en la mayoría de los casos hacia la mujer, la Ley 26. 485 define la violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción u omisión que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual económica o patrimonial, como así también su seguridad personal quedando comprendidas las perpetradas por el Estado o sus agentes”.

Sras. Sres. Senadores, el presente proyecto viene a ratificar el compromiso de no tolerar la violencia ni discriminación de ninguna índole y bajo ninguna de sus modalidades declarando la necesidad de prevenir y erradicar estas situaciones. Por todo lo anteriormente expuesto es que solicito el acompañamiento de mis pares al presente proyecto.

OSCAR ALFONSO VERGARA  
SENADOR PROVINCIAL  
DPTO. FRAY MAMERTO ESQUIUZZI  
CATAMARCA



Ministerio de Desarrollo Social



SAN FERNANDO DEL VALLE DE CATAMARCA,

23 NOV 2022

**VISTO:**

El Expte. P-1376-2022, mediante el cual el Ministerio de Desarrollo Social, promueve crear acciones concretas, organizadas y conducentes de generar espacios libres de violencia y acoso en situaciones de mobbing laboral; y

**CONSIDERANDO:**

Que, la violencia puede darse por cuestiones de sexo, política, sociales, culturales, económicas, psíquicas, etc., resulta primordial trabajar para su erradicación por lo que es necesaria la implementación de acciones claras y concretas con perspectiva de género.

Que, los motivos enunciados en el párrafo precedente, se torna imperioso generar dispositivos para la prevención, la protección y el acompañamiento ante situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Que, por iniciativa y voluntad de los empleados y empleadas de este Ministerio, se conforma la Comisión Interna para la Prevención, Erradicación de la Violencia y el Acoso, integrada por los representantes de las distintas Áreas de la órbita de este Ministerio;

Que, teniendo en cuenta lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante el convenio C190 y la recomendación 206, donde define a la violencia en el mundo del trabajo, como aquella que hace referencia a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual, o económico, e incluye la violencia y acoso por razón de género y que acción sigue teniendo en cuenta.

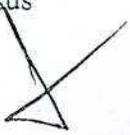
Que, según el artículo 3 de la OIT C-190, la perpetración de conductas violentas, de acoso, discriminatorias o que resulten intimidatorias y que degradan las condiciones desarrolladas durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo promueven las relaciones desiguales de poder, que se vienen desarrollando en éste organismo; por lo que a efectos de ponerle fin a tales prácticas antijurídicas; resulta necesario o trascendental la creación de la Comisión que se propicia.

Que, conforme a lo establecido por la Ley Nacional de Protección Integral, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales N° 26485; establece en el Art. 7° inc. c) entre sus

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



JUSTIN WALTHER  
DE DESPACHO  
DE DESARROLLO SOCIAL





Ministerio de Desarrollo Social



principios rectores que los tres poderes del Estado, tanto del ámbito nacional como provincial, deben adoptar las medidas necesarias para promover la sanción de quienes ejerzan la violencia contra las mujeres.

Que, según lo establecido por la Ley Nacional Micaela García N° 27.499 establece en su art. 1 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 los niveles y jerarquías en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial.

Que según la Ley Provincial N° 5434, en su art. 1 considérese de interés prioritario para el Estado Provincial la lucha para la prevención, erradicación y sanción de la violencia familiar y de género, la ejercida en el seno intrafamiliar contra las mujeres, niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, incapaces, personas discapacitadas, lesbianas, gays, bisexuales y transexuales y las que se lleva a cabo motivada por relaciones familiares, cualquiera sea la persona, condición, sexo y edad de o la damnificado/a.

Que resulta oportuna y conveniente la creación de la Comisión Interna para la Prevención y Erradicación de la Violencia y el Acoso en el ámbito laboral; para evitar conductas que atenten contra la igualdad prevista en la Carta Magna en el art. 16°.

Que, toma intervención que le compete Asesoría Legal del Ministerio de Desarrollo Social, mediante Dictamen MDS N° 3107 de fecha 23 de Noviembre de 2022.

Que en uso de sus facultades, el Ministro de Desarrollo Social de la Provincia de Catamarca dicta el presente instrumento legal, en el tenor que propicia.

Por ello;

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

EL MINISTRO DE DESARROLLO SOCIAL  
RESUELVE

**ARTÍCULO 1°.-** APROBAR el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL, en el ámbito del Ministerio de Desarrollo Social y todas sus dependencias, de acuerdo al texto que se adjunta a la presente como Anexo Único.

**ARTÍCULO 2°.-** APROBAR la creación de la Comisión Interna para la Prevención y Erradicación de la Violencia y el Acoso en el Mundo Laboral, en el ámbito del Ministerio de Desarrollo Social.

**ARTÍCULO 3°.-** La aplicación de este Protocolo de actuación queda sujeto a los integrantes de la Comisión Interna para la Prevención y Erradicación de la Violencia y el Acoso en el Mundo Laboral (C.I.P.R.E.V.A.L.).

EDUARDO AGUSTIN WALTHER  
DIRECTOR DE DESPACHO  
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL



Ministerio de Desarrollo Social



**ARTÍCULO 4°.-** APROBAR el Reglamento que regula la actuación de los integrantes de la Comisión Interna para la Prevención y Erradicación de la Violencia y el Acoso en el Mundo Laboral (C.I.P.R.E.V.A.L.), incluido como Anexo Único.

**ARTÍCULO 5°.-** Cursar copia a todas las áreas dependientes de este Ministerio de Desarrollo Social y publicar en los diversos ámbitos que correspondan.

**ARTICULO 6°.-** Comuníquese, publíquese, dese al Registro Oficial y ARCHÍVESE.

RESOLUCIÓN MINISTERIAL D.S. N° **3280**

JUAN CARLOS ROJAS  
MINISTRO DE DESARROLLO SOCIAL  
GOBIERNO DE CATAMARCA



ES COPIA FIEL DEL  
ORIGINAL.



EDUARDO AGUSTIN WALTHER  
DIRECTOR DE DESPACHO  
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL



Ministerio de Desarrollo Social



ANEXO UNICO

RESOLUCION MINISTERIAL D.S N° 3280

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO, VIOLENCIA LABORAL EN LA ÓRBITA DEL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL DE LA PROVINCIA

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTOS.

El término "Género" se utiliza desde 1960, pero cobra mayor relevancia, en las negociaciones y documentos de Naciones Unidas, durante la última etapa de la preparación de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, de 1995; y ciertamente, fue motivo de intensas y difíciles negociaciones para lograr que se aceptara su inclusión en la Declaración y en la Plataforma de Acción de la Asamblea General y abierta a la firma de los Estados. Para entender el concepto de "género", hay que partir de la base de que el término sexo identifica las diferencias biológicas y constitutivas de las mujeres y los hombres (o del macho y de la hembra, cuando se trata de animales), mientras que por género se entiende el conjunto de características específicas culturales que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres y las relaciones entre ellos. Por tanto, el género no se refiere simplemente a mujeres u hombres, sino a la relación entre ellos y la manera en que se construyen socialmente. La distinción entre sexo y género constituye un hito histórico fundamental en la lucha de las mujeres por la igualdad y la no discriminación; ya que permitió entender que la única diferencia "natural" o biológica entre mujeres y hombres se encuentra en las características físicas de sus órganos sexuales.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

De esta manera, el sexo de las personas se refiere a su anatomía. Mientras que el concepto de género hace referencia a todas aquellas prácticas, valores, costumbres y tareas que la sociedad -y no la naturaleza- le ha asignado de forma distinta a cada uno de los sexos, de manera que tenemos de un género femenino y un género masculino. El valor político de esta distinción es enorme, en la medida en que las tareas y responsabilidades asignadas a cada uno de los géneros son obra de la sociedad.

De lo antes dicho se desprende que el género es una construcción cultural, que ha sido definido con la claridad al decirse que es "el conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres [...]. La cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de

todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano" (Medina, Graciela).

La identidad se construye desde los primeros años de la existencia de la persona y los niños, niñas y adolescentes, dentro de este proceso constitutivo, tienen la posibilidad de



EDUARDO AGUSTIN VALDIVIA  
DIRECTOR DE DESPACHO  
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL



Ministerio de Desarrollo Social

expresar su verdadero género, el cual es una construcción cultural de muchas veces no coincide con el sexo biológico. El derecho a la identidad no se limita a considerar el aspecto físico o biológico de la persona, sino que comprende también el aspecto espiritual, intelectual, político, profesional, a través del cual, el individuo se proyecta socialmente exteriorizando su personalidad. La identidad del ser humano presupone un conjunto de elementos, una multiplicidad de aspectos que se vinculan entre sí. Estos atributos y sus distintas características son lo que permiten individualizar a la persona en sociedad. Esto es lo que constituye la identidad personal.

Género y sexo no son cuestiones semejantes y es necesario tener en cuenta que se trata de conceptos diferentes y que en una persona pueden coincidir ambos aspectos como puede ser que no. En este último caso cobra importancia el alcance de los conceptos género, identidad y diversidad. La noción de igualdad se desprende de la naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad de la persona. Por lo que resulta incompatible, por considerar inferior a determinado grupo de personas, otorgar un trato hostil y discriminatorio, que restrinja el goce de derechos reconocidos. En este sentido los Estados deben respetar y garantizar el libre ejercicio de los derechos y las libertades reconocidas sin discriminación alguna; en efecto, la orientación sexual y la identidad de género de las personas son categorías protegidas.

En Argentina a partir de 1994, con la reforma Constitucional, el artículo 75 inc. 22 incorpora una serie de tratados internacionales con jerarquía constitucional, que no derogan artículo alguno de la primera parte de la Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ellos reconocidos. Justamente, conforman, junto a ella, el denominado "bloque de constitucionalidad". Los demás tratados celebrados por el Estado, **ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL** gozan de jerarquía suprallegal, es decir, que se ubican por encima de las leyes nacionales.

Entre ellos, tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos cuanto la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre enuncian el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respete la integridad física, psíquica y moral, igualando a todas las personas frente a la ley y garantizando una protección legal sin distinciones basadas en condiciones de carácter personal.

La no discriminación es el corolario del principio de igualdad consagrado en diversos instrumentos de Derechos Humanos y exigen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Específicamente, en materia de género, ese principio de igualdad y de no discriminación está recogido en sus normas y leyes, entre las que podemos citar la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), de rango constitucional, la Ley Nacional de Protección Integral a las Mujeres (Ley N° 26.484) y su Decreto Reglamentario, la Ley



EDUARDO AGUSTIN WALTHER  
DIRECTOR DE DESPACHO  
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL





Ministerio de Desarrollo Social



Nacional 25.485: prevenir, erradicar y sancionar la violencia de género, etc.

Todas esas herramientas legales hacen alusión a la obligación del Estado de generar mecanismos para educar a los ciudadanos y adoptar medidas progresivas para cambiar la realidad, las estructuras, los estereotipos y los valores sociales. La Ley 26.485 define la violencia contra las mujeres como toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal, quedando comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”.

Por otro lado, las relaciones desiguales de poder han dado origen al concepto de violencia laboral, entendida como una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro, por acción u omisión, que puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o acoso o violencia psicológica, tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares, afectando a la salud y el bienestar de las personas que trabajan, que configuran una violación a los derechos humanos y laborales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la violencia laboral como: “Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.

La violencia interna en el lugar de trabajo es la que tiene lugar los trabajadores, incluidos directores y supervisores. La violencia externa es la que tiene lugar entre trabajadores (y directores y supervisores) y toda otra persona presente en el lugar de trabajo”. En el ámbito público, en febrero de 2006 el Estado nacional dio un paso trascendental en el ámbito de la Administración Pública al celebrar con los sectores gremiales el Convenio Colectivo de Trabajo General aprobado por el decreto 214/2006, en el cual se reconoció el problema de la violencia laboral con su real alcance y se postuló expresamente el propósito de erradicarla. Hasta ese entonces, el reconocimiento del problema había quedado circunscripto al acoso sexual hacia las mujeres, lo cual, si bien implicó un importante avance cuando en 1999 se aprobó el anterior convenio colectivo, significaba una limitación del concepto, ya que dejaba afuera a las otras formas de violencia, entre las que se encuentran los tratamientos discriminatorios, vejatorios y humillantes como así también el acoso psicológico, llamado también mobbing.

Este avance se ve plasmado en el nuevo convenio colectivo de trabajo, por cuanto incorpora una definición abarcativa que contempla también las formas de violencia más sutiles y más peligrosas, por su carácter encubierto, que involucran los comportamientos psicológicos. Entre sus finalidades, el convenio busca “la inclusión de relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato”. En

ES COPIA DEL ORIGINAL



EDUARDO AGUSTIN WALTHER  
DIRECTOR DE DESPACHO  
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL



Ministerio de Desarrollo Social

consonancia con el marco normativo, el Ministerio de Desarrollo Social asume la responsabilidad social de promover las acciones necesarias para una vida libre de discriminación, acoso y violencia en el ámbito laboral. Asimismo, la Ley Nacional 27.499 denominada "Ley Micaela", en su Artículo 1 dispone: "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 los poderes Ejecutivos, Legislativo y Judicial de la Nación", reconociendo el poder transformador que tiene la educación.

Por ello este Ministerio sostiene su compromiso de no tolerar violencia ni discriminación, bajo ninguna de sus modalidades, reconociendo y declarando la necesidad de prevenir estas situaciones como así también erradicarlas, cuando aparezcan, de forma que se preserve la dignidad, los derechos fundamentales de las personas que integran el colectivo de trabajadoras y trabajadores, y lo materializa en el presente instrumento.



JUAN CARLOS ROJAS  
MINISTRO DE DESARROLLO SOCIAL  
GOBIERNO DE CATAMARCA

ES COPIA FIEL DEL  
ORIGINAL



EDUARDO AGUSTIN WALTHER  
DIRECTOR DE DESPACHO  
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL



Ministerio de Desarrollo Social



## REGLAMENTACION QUE REGULA LA ACTUACION DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISION INTERNA PARA LA PREVENCION Y ERRADICACION DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO LABORAL.

**Artículo 1°.- Ámbito de aplicación.** Este procedimiento rige en los conflictos que surjan en las relaciones interpersonales y laborales que se desarrollan bajo la órbita del Ministerio de desarrollo Social, en las instituciones y todas las dependencias tanto de la capital como del interior de la provincia.

**Artículo 2°.- Sujetos.** Este procedimiento involucra los comportamientos y acciones realizados por funcionarios/as de este Ministerio, personal jerárquico, jefes, supervisores, y todo aquel que ejerza un cargo con personal en relación de dependencia, y todos y todas las/os agentes de la administración pública provincial cualquiera sea su condición laboral ; personal temporario o visitante, y/o terceros que presten servicios de cualquier índole, de carácter permanente o temporal en cualquiera de las instalaciones edilicias, dependencias y/o en cualquier espacio siempre que sea relativo a la relación laboral y/o relacionada con ella y/o personal del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Catamarca.

**Artículo 3°.- Situaciones.** Este procedimiento incluye situaciones de violencia, acoso y/o discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos inherentes a la actividad que desarrolla el o la agente. Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, u omisivo 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 generen un ambiente de intimidación, humillación, negativa de tareas, exclusión, exceso de trabajo u hostilidad. A los fines de la presente reglamentación quedan comprendidos.

a-) Según lo establecido por la OIT mediante el convenio C190 y la recomendación 206, donde define la violencia en el mundo del trabajo, hace referencia a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual, o económico, e incluye la violencia y acoso por razón de género.

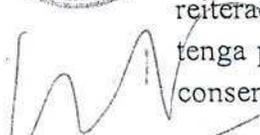
b-) Hechos de violencia de género: ya sea de tipo físico, que dejan huellas en el cuerpo de la víctima causadas por el agresor al hacer uso de sus manos u objetos; ya sea de tipo psicológico, que generan en la víctima sentimientos negativos de angustia, zozobra, por los insultos, humillaciones, desprecios y/o amenazas que el agresor le propina; ya sea de tipo sexual, que obligan a la víctima a establecer relaciones sexuales no deseadas con el victimario por medio de coacciones o amenazas, menosprecios, etc.;

c-) Quedan incluidos los hechos de violencia sexual tipificados en el artículo 119° y sus agravantes del Código Penal argentino. Se entiende por acoso sexual, todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento o asedio que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos;

d-) Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo 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. Se incluyen conductas tipificadas en leyes especiales.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



  
EDUARDO AGUSTIN WALTER  
DIRECTOR DE DESPACHO  
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

✓



Ministerio de Desarrollo Social



**Artículo 4°.-Contexto de realización.** Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descriptos a continuación:

1. En cualquier espacio físico donde se desarrollen funciones y/o actividades del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Catamarca, sin importar a estos efectos si es de su propiedad o no.
2. Fuera del espacio físico del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Catamarca, o sus dependencias o anexos, o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales de acuerdo a lo señalado en los artículos anteriores y por lo establecido por la recomendación 206- C190.

**Artículo 5°.- Principios rectores.**

- a. Brindar contención y acompañamiento: La persona será tratada con el mayor respeto y confidencialidad posible, 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 expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas como responsable/s.
- b. Brindar asesoramiento y orientación integral. La persona afectada será asesorada y orientada respecto de las acciones legales y procedimiento que tiene derecho a emprender de manera gratuita en caso de atravesar una situación de acoso, discriminación y/o violencia laboral.
- c. La No re victimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública y/o difusión por cualquier medio, de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla.
- d. Sugerir la firma de convenio de trabajo intersectorial con otras organizaciones/o instituciones públicas o privadas y/o asociaciones gremiales que trabajen en la prevención de la violencia, la discriminación, el acoso laboral y la promoción de los derechos de los y las trabajadores/as.

Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda.

**Artículo 6°.- Autoridad de aplicación:** Las consultas y denuncias serán dirigidas a la *Comisión Interna para la Prevención y Erradicación de la Violencia y el Acoso en el Mundo Laboral* del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia de Catamarca, que trabajará junto a un Equipo Interdisciplinario compuesto por el Asesor Legal del Ministerio, un/a Licenciado/a en Trabajo Social y un/a Psicólogo/a, quienes colaborarán voluntariamente dentro del tiempo de su dedicación,

**Artículo 7°.- Procedimiento:** A partir de la recepción de consultas y/o denuncias, la *Comisión Interna para la Prevención y Erradicación de la Violencia y el Acoso Laboral*, convocará a los profesionales del Equipo Interdisciplinario para establecer el curso a seguir de acuerdo a los principios y criterios expuestos en los artículos 5°, 8°, 9° y 10°, del presente Protocolo respecto a la posibilidad de acudir a los diferentes organismos públicos y privados en los cuales pueda radicarse la denuncia correspondiente y/o recibir el patrocinio jurídico necesario.

**Artículo 8°.- De las consultas y/o denuncias.** Las personas a las que asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este Protocolo aborda podrán consultar o denunciar

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



EDUARDO AGUSTIN WALTHER  
DIRECTOR DE DESPACHO  
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL



Ministerio de Desarrollo Social



personalmente o por vía electrónica o postal ante la autoridad de aplicación, de las siguientes maneras:

1. Comentar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico. En este caso, la persona que recepcione la denuncia podrá optar por evacuar la consulta vía correo electrónico o, en razón del mérito o entidad de la situación, realizar una entrevista personal. En caso que el 1er asesoramiento sea por vía electrónica, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial. En ambas situaciones corresponde la modalidad descrita en el punto que sigue.

2. La recepción de la denuncia deberá realizarse en un espacio físico acorde a la demanda, brindando los recaudos de discreción y escucha activa del o la denunciante garantizando el principio de confidencialidad.

3. Solicitar directamente una entrevista personal para lo que se señalará día y hora de entrevista dentro de los 10 (diez) días hábiles a la recepción de la solicitud, salvo que, por razones relativas a la víctima se fije la entrevista en otro plazo.

**Artículo 9°.- Trámite.** Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito en Acta y legajo de carácter confidencial conforme lo expuesto en el artículo 8°. Luego de la primera intervención, se podrá optar por:

- archivar el trámite en caso de no darse los extremos facticos previstos en la ley;
- hacer un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta, en caso que no se realizara denuncia;
- acompañar la denuncia que decida realizar la consultante, de acuerdo a los términos siguientes.

**Artículo 10°.- Denuncia:** Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo, se realizará un informe detallando las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de la situación con sugerencias de reparación. Este informe será remitido a las respectivas instancias legales del Ministerio de Desarrollo Social y de otros organismos competentes que tomen intervención en el trámite de la denuncia.

**Artículo 11°.- Legajo.** La persona que recepciona la consulta y/o denuncia elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:

- Datos filiatorios de la persona violentada y violento.
- Descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia;
- Evaluación de la situación;
- Observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención;
- Tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

Tal legajo, además de las funciones de registración de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco del Ministerio de Desarrollo Social.

**Artículo 12°.- Continuidad de contacto entre personas involucradas.** En el caso de que las personas implicadas en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo, o si ese contacto expusiese a la persona



EDUARDO AGUSTIN WALTHER  
DIRECTOR DE DESPACHO  
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

X



Ministerio de Desarrollo Social



denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral las autoridades del Ministerio arbitrarán los medios para apartar al victimario.

**Artículo 13°. Cronograma de Actividades.** A los efectos de difundir los objetivos de este protocolo del Ministerio de Desarrollo Social organizará un cronograma en el que se promuevan acciones de sensibilización, difusión y formación para que concurren Jefes, Directores, Ministros, Personal Jerárquico y empleados de manera conjunta y de carácter obligatorio, sobre la problemática abordada, a fin de fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo y generen espacios libres de violencia.



JUAN CARLOS ROJAS  
MINISTRO DE DESARROLLO SOCIAL  
GOBIERNO DE CATAMARCA

ES COPIA FIEL DEL  
ORIGINAL



EDUARDO AGUSTIN WALTHER  
DIRECTOR DE DESPACHO  
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL