



*Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina*



USHUAIA,

miércoles 3 de julio de 2024

VISTO el Decreto Provincial N° 2270/2022; y

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto de Visto, se aprueba el “Protocolo para la Prevención y Abordaje de Violencia y/o Acoso Laboral”, el cual es aplicable a los trabajadores y trabajadoras y sus ámbitos laborales de la provincia, sea público o privado, cualquiera sea la condición laboral y cargo asignado, invitando a adherir a los entes autárquicos y descentralizados al mismo.

Que mediante RES-IPVyH-312-2023, el Instituto adhiere en todos sus términos al mencionado Decreto.

Que en consecuencia, resulta necesario emitir un “PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE ABORDAJE DE CONFLICTOS Y/O SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O ACOSO LABORAL PARA EL I.P.V.yH.”, particular para el Instituto, el cual obra en el ANEXO I, que forma parte integrante de la presente.

Que el Área Asuntos Jurídicos ha tomado la debida intervención y no plantea objeciones legales al respecto.

Que el procedimiento encuadra conforme lo prevé la Ley Provincial N° 141.

Que en virtud de lo establecido en la Ley Provincial N° 19, la suscripta está facultada para el dictado del presente acto administrativo.

Por ello:

LA PRESIDENTE DEL

INSTITUTO PROVINCIAL DE VIVIENDA Y HÁBITAT

R E S U E L V E:

ARTÍCULO 1º.- Aprobar el “PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE ABORDAJE DE CONFLICTOS Y/O SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O ACOSO LABORAL PARA EL I.P.V.yH.”, el cual obra en el ANEXO I, que forma parte integrante de la presente, ello conforme lo estipulado en los considerandos precedentes. -

ARTICULO 2º.- Registrar. Comunicar a quienes corresponda. Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia. Cumplido, archivar.-

RES-IPVyH-868-2024



ANEXO I - RES-IPVyH-868-2024

PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE ABORDAJE DE CONFLICTOS Y/O SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O ACOSO LABORAL

Subdirección General Recursos Humanos

AVISO LEGAL: El presente documento contiene información considerada como confidencial por el Instituto Provincial de Vivienda y Hábitat. Su distribución o copia, en todo o en parte, en cualquier forma o por cualquier medio se encuentra estrictamente prohibida salvo consentimiento por escrito previo de la Institución.

TABLA DE CONTENIDO

- I. Objeto
- II. Marco Normativo
- III. Alcance
- IV. Responsables
- V. Vigencia y actualización del contenido
- VI. Definiciones
- VII. Plan de acción para la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo: campañas de sensibilización y capacitaciones
- VIII. Formas y canales de denuncia y consultas (canales seguros y confidenciales, que eviten la re victimización)
- IX. Procedimiento de intervención y respuesta
- X. Procedimiento para la investigación y abordaje del caso legal
- XI. OPAVAL (Oficina Provincial sobre Atención y Tratamiento de Violencia y/o Acoso Laboral)
- XII. Indicadores de gestión.

I. OBJETO

El presente protocolo regula las acciones de prevención, orientación y, abordaje para la erradicación de la violencia y/o acoso de todo tipo en el ámbito laboral para el personal que se desempeña en el ámbito del Instituto Provincial de Vivienda y Hábitat (IPVyH de ahora en adelante) de la Provincia de Tierra del Fuego con el objetivo de garantizar un ambiente de trabajo armonioso, libre de discriminación y libre de violencias.

Asimismo, comprende la generación de espacios de intervención y acciones de concientización sobre la problemática abordada por la Subdirección de Recursos Humanos del IPVyH.

En este sentido, se pretende dotar al IPVyH de una herramienta que permita la detección y erradicación de todas las formas de violencia y/o acoso dentro del ámbito laboral, considerando tanto acciones preventivas como aquellas en las que se deba intervenir frente a situaciones concretas, adecuadas a los términos de la Resolución N° RES-IPVyH-312-2023, de adhesión al Decreto Provincial N° 2270/22, que aprueba el “Protocolo Para la Prevención y Abordaje de Violencia y/o Acoso Laboral”, en el marco de lo dispuesto por el Convenio 190 de la OIT.

Los objetivos del presente protocolo son:

- ☐ Fijar lineamientos para el abordaje de situaciones y/o conductas inapropiadas denunciadas en el marco de la violencia y/o acoso laboral.
 - ☐ Establecer un “Procedimiento de Intervención y Respuesta” desde el Área de Recursos Humanos que permita abordar los conflictos laborales que NO se encuadren como violencia y/o acoso laboral., de conformidad a lo indicado en el punto VI. “Situaciones que NO se encuadran como violencia y/o acoso laboral”.
 - ☐ Brindar herramientas al personal jerárquico del IPVyH, para el abordaje de situaciones violencia o acoso laboral a fin de que las personas involucradas reciban la adecuada escucha, contención, orientación y acompañamiento.
 - ☐ Establecer mecanismos que faciliten la resolución de la problemática de violencia laboral y/o cualquier hecho inapropiado denunciado.
 - ☐ Diseñar políticas de detección, prevención y erradicación de las situaciones de acoso y violencia laboral de tolerancia cero.
 - ☐ Bregar y aportar a la desnaturalización del fenómeno y la necesaria transformación cultural desde una perspectiva de género y diversidad.
 - ☐ Impartir capacitaciones con acciones preventivas que garanticen la seguridad y salud integral de las personas en el trabajo.

II. MARCO NORMATIVO

El presente Protocolo se registrá por:

- Constitución Provincial de Tierra del Fuego Antártida e Islas del Atlántico Sur
- Ley de Procedimiento Administrativo N° 141,
- Decreto Provincial N° 2270/22,
- Resolución IPVyH N° RES-IPVyH-312-2023, (a través de la cual se adhiere al Decreto Provincial N° 2270/22.)
- Ley Contrato de Trabajo N° 20744,
- Ley de Ministerios N° 1511 (o la que en el futuro la remplace),
- Constitución Nacional Art. 14 bis y Art. 43,
- Ley N° 26.485, de Protección Integral de las Mujeres, reglamentada por el Decreto N° 1011/2010,
- Ley de Identidad de Género N° 26.743,
- Ley Micaela de Capacitación Obligatoria de Género N° 27.499,
- Código Penal y Código Civil,
- Ley Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo N° 27.850,
- Declaración Derechos Humanos (1948),
- Convenio N° 190 OIT (2019) y recomendación 206 OIT

III. ALCANCE

El presente Protocolo rige para todas los y las trabajadoras bajo la órbita del IPVyH, con independencia de su situación de revista, cargo o jerarquía.

También se contempla a terceros que, al prestar servicios, convivan en el mismo espacio físico que el personal del organismo.

Los ámbitos laborales comprenden además de los espacios físicos, el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo, desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación relacionadas con las laborales.

IV. RESPONSABLES DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

- Presidencia de IPVyH,
- Subdirección General de Recursos Humanos,
- Personal Jerárquico del Instituto,
- Dirección General de Asuntos Jurídicos y Notariales.

V. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN DE SU CONTENIDO

El presente Protocolo entrará en vigencia en el ámbito del IPVyH a partir de su publicación.

Será responsabilidad de la Subdirección General de Recursos Humanos la revisión del presente documento cuando se susciten alguno de los cambios detallados en el “Procedimiento de Intervención y Respuesta...”, como así también notificar los mismos y velar por el cumplimiento por parte de todos los sectores involucrados.

VI. DEFINICIONES

Violencia laboral: La Oficina de Asesoramiento sobre la Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social entiende por violencia laboral, toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

- Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica.
- Puede presentarse tanto en sentido vertical ascendente y/o descendente, es decir, entre agentes que detentan cargos jerárquicos de la estructura orgánica del IPVyH con distinto grado; esto es entre agentes que revistan la misma situación dentro de la estructura orgánica.
- Puede ejercerse por acción u omisión.
- Afecta la integridad física, psíquica y el bienestar de las personas que trabajan.
- Configura una violación a los derechos humanos y laborales.

Violencia y acoso por motivos de género en el ámbito laboral: Se consideran hechos de violencia y acoso por motivos de género en el ámbito laboral toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, por cualquier medio, tanto en el ámbito público como en el privado –dentro de las relaciones laborales-, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal y/o carrera laboral de mujeres y personas LGTBIQ+.

Denuncia: Se entiende por denuncia la formal constancia por parte de quien la efectúa de una situación vivenciada que detecta como violenta.

Consulta: refiere a la situación en que un agente requiere asesoramiento respecto de una situación que pudiera generar dudas respecto de si constituye o no una situación de violencia.

Situaciones que NO se encuadran como violencia y/o acoso laboral:

- Conflictos laborales,
- Exigencias organizacionales que respeten los derechos de los trabajadores,
- El estrés laboral,
- El síndrome de agotamiento profesional (“*burnout*”).

VII. PLAN DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO

Se coordinarán capacitaciones/charlas/talleres en colaboración con el Instituto Provincial de Administración Pública (IPAP) para todo el personal del IPVyH con el objeto de concientizar sobre la temática, planificando además, acciones de prevención para la erradicación de situaciones de acoso y/o violencia laboral.

VIII. ESTABLECIMIENTO DE FORMAS, CANALES DE DENUNCIAS Y CONSULTAS DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO

Se proveerá de canales seguros y confidenciales, que eviten la re-victimización de quien realiza la denuncia, a fin de realizar intervención en los casos, la denuncia se podrá hacer efectiva:

- a) De manera presencial en las oficinas de Recursos Humanos de la delegación donde preste servicios el/la agente denunciante,
- b) Vía telefónica, cuando mediaren causales que requieran la intervención de manera inmediata por parte de los responsables de aplicación del presente Protocolo, luego de lo cual se realizará la denuncia pertinente de manera escrita a fin de dejar constancia de los hechos que dan origen a la denuncia;
- c) Vía correo electrónico a las direcciones rrhrg@ipvtdf.gov.ar o rrhhush@ipvtdf.gov.ar,
- d) Si la denuncia ingresa por otro canal, deberá ser remitida automáticamente a la Subdirección General de Recursos Humanos para su intervención inmediata.

En todos los supuestos la denuncia deberá quedar plasmada de modo escrito debiéndose indicar, nombre y apellido, número de Legajo y Área en la que presta servicios.

IX. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN y RESPUESTA

- 1- El/la denunciante ingresará la denuncia por las vías establecidas en el apartado anterior, las cuales deben remitirse al área de Recursos Humanos.
- 2- Los/las responsables del área de Recursos Humanos tomarán intervención de la misma y deberán labrar un informe y citar a entrevista al denunciante para que realice un descargo exhaustivo, la misma será en forma personal, confidencial y en un espacio que favorezca la contención, diálogo y escucha compuesto por un mínimo de dos personas del área (al menos una

con jerarquía). Esta entrevista no será necesaria en caso de que el descargo se hubiera producido al momento de efectuar la denuncia en forma presencial.

3- Dependiendo de los involucrados en el hecho o conflicto se concertarán entrevistas con cada una de las partes, labrando las actas correspondientes que lo acrediten.

4- El área de Recursos Humanos emitirá un informe detallado del que se desprenda la acciones llevadas adelante en pos de la solución de la situación planteada y la solución que se propone mediante un plan estratégico de acción que permita resolver el conflicto.

5- El área de Recursos Humanos llevará a cabo un seguimiento del proceso de implementación de las acciones pautadas a fin de dar cumplimiento a la resolución del conflicto y/o hechos.

X. INVESTIGACIÓN Y ABORDAJE DEL CASO

En el caso de que la situación denunciada no hubiera podido ser resuelta desde la Subdirección General de Recursos Humanos, se solicitará la intervención del Área de Asuntos Jurídicos y Notariales, quien, en razón de los antecedentes obrantes y a través del respectivo dictamen jurídico, deberá asesorar a la autoridad respecto de si corresponde o no la apertura de una investigación sumaria o sumario administrativo.

XI. OPAVAL (Oficina Provincial sobre Atención y Tratamiento de Violencia y/o Acoso Laboral)

En el caso que el agente del IPVyH realizara la denuncia directamente ante la OPAVAL, ésta, al momento de tomar conocimiento, deberá informar al área de Recursos Humanos del IPVyH y, en conjunto, se desplegará un plan de acción estratégico a los fines de procurar el cese inmediato de las situaciones de violencia denunciadas; y, en simultáneo, se deberá dar intervención al área Legal para impulsar su correspondiente investigación.

XII. INDICADORES DE GESTIÓN

Las Direcciones de Recursos Humanos Z/N y Z/S, de cada jurisdicción será la responsable de llevar adelante un registro cuantitativo de consultas y denuncias recibidas, debiendo emitir un informe mensual en conjunto, dirigido a la Subdirección General Recursos Humanos, quien a su vez informara del mismo a Presidencia y/o Vicepresidencia; a los fines de proceder de acuerdo a lo establecido en el presente Protocolo.

*Firmado Digitalmente por Arq.
MONTES Laura Malvina Instituto
Provincial de Vivienda y Habitat
Presidente 03/07/2024*