

Protocolo para la  
**PREVENCIÓN**  
e **INTERVENCIÓN**  
en situaciones de  
**VIOLENCIA LABORAL**  
con **PERSPECTIVA** de **GÉNERO**  
en el poder legislativo nacional



[www.apldigital.org.ar](http://www.apldigital.org.ar)



[/AsociacionDelPersonalLegislativo](https://www.facebook.com/AsociacionDelPersonalLegislativo)



[/aplcongreso](https://www.instagram.com/aplcongreso)



[/aplcongreso](https://twitter.com/aplcongreso)

Protocolo para la  
**PREVENCIÓN**  
e **INTERVENCIÓN**  
en situaciones de  
**VIOLENCIA LABORAL**  
con **PERSPECTIVA** de **GÉNERO**  
en el poder legislativo nacional

Comienzo estas páginas con la certeza y la satisfacción de saber que hemos alcanzado un objetivo más para la historia de nuestra organización sindical. Un objetivo que fue forjado bajo el accionar de prácticas absolutamente democráticas y que vienen a dar cuenta de nuestra calidad institucional y de nuestro compromiso con el trabajo digno y el trato igualitario.

Desde hace 15 años, cuando asumí mi cargo como secretario general de la Asociación del Personal Legislativo, he trabajado incesantemente para gestar y conformar espacios laborales más justos y equitativos, libres de todo tipo de violencias.

La aprobación del **Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género en el Poder Legislativo Nacional** refuerza la idea de que las reivindicaciones laborales deben darse siempre en un marco de defensa absoluta de los derechos humanos con miras a un mejoramiento integral de las condiciones de vida de la clase trabajadora.

Acorde a los tiempos que corren, y con una postura ética y comprometida con la acción y el fortalecimiento de los lazos de solidaridad y de respeto por la integridad de las personas, hemos dado un salto cualitativo y transformador en la política sindical argentina, logrando garantizar en todo el Honorable Congreso de la Nación las condiciones materiales necesarias para construir un ambiente de trabajo libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género.

En esta lucha por construir espacios laborales dignos, igualitarios y con perspectiva de género, debo destacar el esfuerzo, la voluntad y la capacitación constante de las mujeres y los hombres que llevaron a cabo la tarea de desarrollar e implementar las bases para la reglamentación de dicho proyecto, pero también como referente del movimiento obrero, debo poner énfasis en la decisión política de enmarcar su discusión en el ámbito de la Comisión Paritaria Permanente, como reflejo de la calidad institucional del Poder Legislativo y como estrategia para garantizar su sustentabilidad, real cumplimiento y sostenibilidad en el tiempo.

Impulsar esta medida ha sido un gran desafío, y es el resultado de intensas prácticas políticas, de toma de conciencia, de involucramiento, de escucha y contención pero también de acción y reparo y de un compromiso continuo y colectivo.

Transitamos un momento histórico, que nos encuentra a la altura de las circunstancias por una decisión política y sindical que he asumido personalmente. Esta nos ha llevado a transformar nuestras prácticas cotidianas disponiéndonos a mirar la realidad desde una posición sensible a las desigualdades sociales, sosteniendo nuestro compromiso por la construcción de sociedades más justas e igualitarias y que merezcan ser vividas.

**Norberto Di Próspero**  
Secretario General APL

Protocolo para la  
**PREVENCIÓN**  
e **INTERVENCIÓN**  
en situaciones de  
**VIOLENCIA LABORAL**  
con **PERSPECTIVA** de **GÉNERO**  
en el poder legislativo nacional

Estos instrumentos que llegan a sus manos son el resultado del trabajo sostenido y permanente que desde el año 2004 vienen realizando un grupo de compañeras de la Asociación del Personal Legislativo, aún antes de que contáramos con una Secretaría de la Mujer. La tarea desarrollada sin prisa pero sin pausa nos permitió instalar la importancia de un ambiente libre de violencias en la agenda de la familia legislativa.

Con la asunción del compañero Norberto Di Próspero como secretario general, se produjo la ampliación del temario sindical en APL incorporando temas como perspectiva de género y violencia laboral, entre otros, mediante la creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Ámbito Laboral, desde 2008 bajo la órbita de la Secretaría de la Mujer.

Desde la mencionada comisión trazamos las estrategias para prevenir e intervenir en situaciones de violencia laboral, siendo nuestro punto de partida el diagnóstico obtenido mediante nuestra "Primera Encuesta" sobre el tema realizada durante 2006.

Nos capacitamos, sensibilizamos y concientizamos transmitiendo los conocimientos adquiridos sumados a la experiencia cotidiana de los casos en que intervenimos, incorporando la perspectiva de género en cada una de nuestras iniciativas.

Conformamos un Equipo Interdisciplinario de atención especializado en la problemática, cuyo reconocimiento vemos plasmado en la letra del mismo Protocolo y su reglamentación.

Entendimos que la fuerza de lo colectivo nos brindaría mayores herramientas y perspectivas, por lo que nos unimos a otros sindicatos y firmamos en 2012 un "Acta Compromiso por un trabajo digno sin violencia laboral" para hacer oír las demandas de lxs trabajadorxs ante los organismos responsables.

Como trabajadorxs de la casa de las leyes procuramos aportar nuestro punto de vista a fin de lograr la sanción de la tan esperada ley contra la violencia laboral. Durante el año 2017 nos reunimos y les acercamos propuestas a legisladorxs de todas las bancadas a fin de alcanzar una ley nacional e inclusiva que beneficie a todxs lxs trabajadorxs.

Aplicamos nuestro conocimiento de las herramientas y prácticas sindicales, convencidxs de la legitimidad y potencialidad de nuestros objetivos, e insistimos con determinación y sentido de la oportunidad en dar respuestas a las demandas de todxs nuestrxs trabajadorxs promoviendo la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral.

Hoy logramos el compromiso de ofrecer a lxs compañerxs estas herramientas concretas y consensuadas para desterrar prácticas nocivas naturalizadas y cristalizadas en los ámbitos de trabajo dentro del Poder Legislativo.

Cumplimos. Pero éste es sólo el inicio, nuestro siguiente desafío es seguir replicando las buenas prácticas, acompañando los reclamos de aquellxs que se acercan a nuestra Gremio y garantizando el cumplimiento de lo acordado en la Comisión Paritaria Permanente y, sobre todo, seguir dando respuestas que desde la experiencia y la responsabilidad mejoren el día a día de aquellxs que confían en nosotrxs.

Congreso de la Nación

RC- 0014 / 18

Buenos Aires, 04 OCT 2018

**VISTO:**

El Expediente Administrativo HSN-3060/2018, el Dictamen de la Comisión Paritaria Permanente de fecha 18 de septiembre de 2018, la Ley 24.600, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, el Dictamen de la Comisión Paritaria Permanente de fecha 18 de septiembre de 2018 aprobó el Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con perspectiva de Género en el ámbito del Poder Legislativo Nacional.

Que, por lo expuesto resulta necesario aprobar el texto del mencionado Protocolo e incorporarlo como normativa vigente para todo el personal y autoridades del Congreso de la Nación.

Que, la presente se dicta conforme a la Ley 24.600 -Estatuto y Escalafón para el personal del Congreso de la Nación-.

**POR ELLO;**

**LA PRESIDENTE DEL H. SENADO DE LA NACIÓN Y  
EL PRESIDENTE DE LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN**

**R E S U E L V E N:**

**ARTICULO 1°.** Apruébese el texto del "Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con perspectiva de Género", que como Anexo I forma parte integrante del presente.

**ARTICULO 2°.** Comuníquese, publíquese y archívese.



*Roberto...*

*Belio...*

*EL*

*[Signature]*

Congreso de la Nación

RC- 001 4 / 1 8

ANEXO I

**Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con perspectiva de Género en el ámbito del Poder Legislativo Nacional**

**Artículo 1°.- Objeto.-**

El presente Protocolo tiene por objeto prevenir y erradicar la violencia en el ámbito laboral, garantizando un ambiente libre de discriminación por cuestiones de género, identidad de género, orientación sexual, clase, etnia, nacionalidad, religión, discapacidad, razones políticas y/o sindicales o de cualquier otro tipo en el ámbito del Poder Legislativo Nacional.

Se promoverán acciones de concientización, difusión y capacitación para prevenir la violencia laboral y garantizar el respeto, la igualdad y equidad en el ámbito del Poder Legislativo.

Se conformará un Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género en cada Sector del Honorable Congreso de la Nación encargado de recibir las denuncias, generando un ámbito de contención y confianza, donde se le brindará a la persona denunciante acompañamiento, asesoramiento, asistencia legal y psicológica.

Se confeccionarán estadísticas y análisis sistemáticos de los casos de violencia laboral que se denuncien, a fin de tener un mapa integral de la situación y adoptar o perfeccionar las medidas de prevención a fin de erradicarla del ámbito del Poder Legislativo.

**Artículo 2°.- Ámbito de Aplicación y Sujetos comprendidos.-**



INTERVINO
<i>[Handwritten signature]</i>

*[Handwritten signatures and initials]*



Congreso de la Nación

**RC- 0014 / 18**

El presente Protocolo es aplicable a todo tipo de empleo en el ámbito del Poder Legislativo Nacional, las dependencias de la Dirección de Ayuda Social para el Personal del Congreso de la Nación, la Imprenta del Congreso y la Biblioteca del Congreso Nacional, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente y transitorio tanto entre personal de igual jerarquía como por los de mayor rango respecto de los de menor jerarquía y viceversa.

**Artículo 3°.- Definición de Violencia Laboral.-**

Se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en el espacio físico y/o virtual, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de una persona, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, moral, sindical, psicológico y/o social. Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga. Las enumeraciones del presente artículo no revisten carácter taxativo.

**Artículo 4°.- Tipos de violencia.-**

a) Agresión física: toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre la persona o cualquier forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física. Se entenderá por agresión física el peligro potencial o el riesgo a que se produzca un concreto daño.

b) Acoso y/o Agresión sexual: todo comentario reiterado o conducta de connotación sexual que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos, que impliquen amenazas para anular, vencer



INTERVINO



Congreso de la Nación

**RC- 0014 / 18**

o evitar su voluntad de oponerse, coerción, uso de la fuerza o intimidación, acoso o abuso sexual o todo supuesto en el que no pudo consentir libremente. Puede manifestarse por contactos físicos innecesarios, insinuaciones molestas, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, exhibición de fotos abiertamente sugestivas o pornográficas y/o la coacción para las relaciones sexuales.

c) Acoso moral o psicológico: todo maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y/o sostenido en el tiempo sobre una persona que busque desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarla y así eliminarla progresivamente del lugar que ocupa. También se entenderá por acoso moral o psicológico al que causa o intenta causar un daño emocional y una perturbación del pleno desarrollo personal o el que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye además la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, abandono, chantaje, ridiculización, limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación de la persona.

d) Hechos de connotación sexista/Violencia Simbólica: toda conducta, acción y/o comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su identidad de género, orientación sexual, que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o seguridad personal. Asimismo, la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, transmita y reproduzca dominación y desigualdad en las relaciones laborales.



INTERVINO

Congreso de la Nación

RC- 0014 /18

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

**-Asistencia.-** La persona denunciante recibirá, durante todo el procedimiento, asesoramiento integral a través del Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género.

**-Gratuidad.-** El procedimiento previsto en el presente Protocolo será gratuito para la persona afectada por alguno de los tipos de violencia contemplados en este Protocolo.

**-Reserva de Identidad.-** Desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento, se deberá garantizar a la persona denunciante la confidencialidad de los hechos y el resguardo absoluto de su identidad, así como de las demás personas involucradas -testigos-. La reserva de la identidad de la persona damnificada se extiende aún después de concluido el procedimiento.

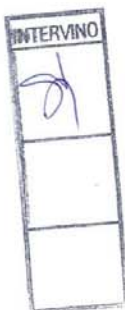
**-Protección a denunciantes y testigos.-** Ninguna persona trabajadora que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado las mismas o haya comparecido como testigo, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio.

Se presume, salvo prueba en contrario, que cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurre dentro de los seis (6) meses subsiguientes a su denuncia o participación.

**-No re-victimización.-** Se evitará que una persona denunciante realice reiteración innecesaria de los hechos que denuncie, a fin de evitarle sufrimiento.

**Artículo 6°.- Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género.-**

*[Handwritten signatures and initials]*







Congreso de la Nación

**RC- 0014 /18**

En cada sector que conforma el Honorable Congreso de la Nación, se constituirá un Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género de carácter interdisciplinario cuya misión será el abordaje del presente Protocolo.

Cada Comité estará conformado, manteniendo la paridad de género, por al menos tres (3) personas titulares y tres (3) personas suplentes que representen al sector correspondiente al Honorable Congreso, y la misma cantidad de titulares y suplentes, que representen a las Organizaciones Sindicales con representación Paritaria.

Las personas miembros del Comité deberán contar con experiencia en las problemáticas de violencia laboral con perspectiva de género.

Se recomienda que el Comité esté integrado por al menos un/a abogado/a, y/o un/a psicólogo/a, y/o un/a trabajador/a social.

Quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento, aquella persona miembro del Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género que resulte denunciada por alguno de los supuestos previstos en este cuerpo. También quedará exceptuada de intervenir cuando se encuentre afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta con las personas denunciadas o denunciadas.

**Artículo 7°.- Funciones del Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género.-**

Serán funciones del Comité las que a continuación se detallan:

- a. Tomar las consultas, presentaciones, y denuncias.
- b. Llevar adelante los procedimientos previstos en el presente Protocolo y los que dicte la reglamentación.



INTERVINO

↓

Congreso de la Nación

RC- 0014 / 18

c. Elaborar informes escritos, fundados y rubricados por las personas miembros, donde según el caso, conste la evaluación de riesgo y las eventuales acciones que resulte conveniente instrumentar.

d. Confeccionar estadísticas y análisis sistemáticos anuales de los casos de violencia laboral que se denuncien, a fin de tener un mapa integral de la situación y adoptar o perfeccionar las medidas de prevención a fin de erradicarla del ámbito del Poder Legislativo, respetando el principio de confidencialidad.

e. Impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de la violencia laboral, así como la difusión del presente Protocolo.

f. Promover acciones de concientización en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) dependiente del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) dependiente de la Secretaría de Trabajo y Empleo, del Ministerio de la Producción y el Trabajo y/o con cualquier Organismo Público o Privado con injerencia en la materia.

g. Comunicar al superior Jerárquico de la persona denunciante la presunta comisión de un hecho contemplado por este Protocolo, salvo que fuere éste quien lo hubiere cometido, en cuyo caso debe informarlo al/la funcionario/a superior al/la denunciado/a.

h. Cualquier otra función que le asigne la reglamentación del presente Protocolo.

**Artículo 8°.- Responsabilidad solidaria.-**

La autoridad jerárquica del área que haya sido notificada fehacientemente de la existencia de hechos de violencia laboral es responsable por las actuaciones del personal a su cargo, salvo que acredite que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.



INTERVINO
<i>[Signature]</i>

*[Handwritten signatures and initials]*



Congreso de la Nación

**RC- 0014 / 18**

Asimismo, es responsable por los actos de violencia laboral por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que sí lo estén cuando la violencia laboral se cometiera en ocasión de sus funciones y siempre que esté notificado fehacientemente de tales hechos, salvo que acredite que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

**Artículo 9°.- Procedimiento.-** El procedimiento a llevarse adelante ante las denuncias previstas en este Protocolo será urgente, debiendo contemplarse los principios del artículo 5. Será competencia de la Autoridad de aplicación, la reglamentación del procedimiento de acuerdo a los siguientes preceptos:

**a) Presentación:** la persona podrá denunciar la existencia de acciones o situaciones de violencia laboral ante el Comité por escrito, telefónicamente o a través de una dirección de correo electrónico, en los dos últimos casos deberá ratificarlo dentro de las 48 hs. por escrito o personalmente.

**b) Entrevista:** El Comité de oficio o a pedido de parte, fijará una entrevista personal con la persona denunciante en el plazo que determine la reglamentación, la que preverá las situaciones urgentes.

**c) Etapas de Resolución:** Recibida la presentación, el Comité realizará un análisis detallado de los hechos y analizará la entidad de los mismos.

-1.- Fase informal: ante la existencia de supuestos contemplados en el artículo 4°; el Comité convocará a la persona contra la cual se ha realizado la denuncia, para una entrevista confidencial.

El fin de la entrevista será comunicarle la existencia de una denuncia, que efectúe las alegaciones que considere oportunas e informarle las posibles sanciones en caso de comprobarse la denuncia.

El Comité informará el resultado del procedimiento informal a la persona denunciante, a la Autoridad de aplicación o a quien ella designe en la reglamentación.



INTERVINO
<i>[Handwritten signature]</i>

*[Handwritten signatures and initials]*





Congreso de la Nación

**RC- 0014 / 18**

-2.- Fase formal: Cuando el procedimiento informal fracase o se acrediten que los hechos expuestos se encuentran comprendidos en el artículo 4°, el Comité deberá: a) Solicitar a la Autoridad de aplicación, las medidas precautorias que estipule la reglamentación, b) Elaborar un informe de evaluación de riesgos sobre la circunstancias del caso y c) Dar intervención a la Autoridad de aplicación o a quien disponga la reglamentación, para que de corresponder se proceda a la instrucción de un sumario administrativo.

**Artículo 10°.- Difusión.-**

El presente Protocolo será notificado a todo el personal de todos los sectores del Honorable Congreso de la Nación, debiendo suministrarse copia del mismo, junto a un "Manual de Buenas Prácticas", a cada uno/a de los Legisladores y Legisladoras de ambas Cámaras, a fin de que tomen conocimiento de que el Honorable Congreso de la Nación ha avanzado hacia un ámbito laboral libre de violencias.

**Artículo 11°.- Asociaciones Sindicales.-**

Las Organizaciones Sindicales con representación Paritaria arbitrarán los medios para garantizar el cumplimiento de este Protocolo en la forma que lo determina la reglamentación. Dichas Organizaciones podrán intervenir como receptores de consultas y/o denuncias ante los "Equipos Interdisciplinarios" que tienen conformados, y que hasta la fecha del presente Protocolo trabajan en situaciones de violencia, manteniendo el espíritu y el objeto del Presente Protocolo.

**Artículo 12°.- Autoridad de Aplicación / Reglamentación**

Las máximas Autoridades Administrativas de cada uno de los sectores del Poder Legislativo, serán la autoridad de aplicación del presente Protocolo, y junto con el COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y GENERO del sector, reglamentaran el mismo, pudiendo los primeros delegar en los



INTERVINO





Congreso de la Nación

**RC- 0014 / 18**

Comités antes mencionados el dictado de normas aclaratorias, interpretativas y complementarias que fueran necesarias para su aplicación.

**Artículo 13°.- De forma.-**

Se estipula el plazo de 120 días hábiles para la reglamentación indicada en el artículo anterior, a contar desde el dictado de la Resolución Conjunta que aprueba el presente.

INTERVINO
<i>[Handwritten mark]</i>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



Congreso de la Nación

RC- 0004 / 19

Buenos Aires, 29 ABR 2019

**VISTO:**

El Expediente Administrativo HSN-3060/2018, el Dictamen de la Comisión Paritaria Permanente de fecha 10 de abril de 2019, la Resolución Conjunta RC-14/18, la Ley 24.600 y sus reglamentaciones, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Resolución Conjunta RC-14/18 se aprobó el "Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género".

Que, el Dictamen de la Comisión Paritaria Permanente de fecha 10 de abril de 2019 aprobó la reglamentación del citado Protocolo.

Que, por lo expuesto resulta necesario aprobar el texto de la mencionada reglamentación e incorporarlo como normativa vigente para todo el personal del Congreso de la Nación.

Que, la presente se dicta conforme a la Ley 24.600 -Estatuto y Escalafón para el personal del Congreso de la Nación-, el Reglamento de la H. Cámara de Senadores de la Nación y, el Reglamento de la H. Cámara de Diputados de la Nación.

**POR ELLO;**

LA PRESIDENTE DEL H. SENADO DE LA NACION Y  
EL PRESIDENTE DE LA H. CAMARA DE DIPUTADOS DE LA NACION

**R E S U E L V E N:**

**ARTICULO 1.-** Apruébase la "Reglamentación al Protocolo



Handwritten signatures and initials, including a large 'EL' and a signature that appears to be 'F. Luján'.

Congreso de la Nación

RC- 0004 / 19

para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género", que como Anexo I forma parte integrante de la presente.

**ARTICULO 2.-** Comuníquese, publíquese y oportunamente archívese.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Congreso de la Nación

Anexo I

RC- 0004 / 19

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES  
DE VIOLENCIA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO  
EN EL PODER LEGISLATIVO NACIONAL

REGLAMENTACIÓN

Artículo 1°: Sin reglamentar

Artículo 2°: Sin reglamentar

Artículo 3°: Sin reglamentar

Artículo 4°: Sin reglamentar

Artículo 5°: Principios Rectores

La Autoridad de Aplicación y/o cualquiera de las personas miembros titulares o suplentes del Comité deberán garantizar el efectivo cumplimiento de los principios rectores consagrados en el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PODER LEGISLATIVO NACIONAL así como también la Legislación Nacional e Instrumentos Internacionales vigentes.

La protección a la persona trabajadora que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado las mismas o haya comparecido como testigo, se extenderá desde la fecha de la denuncia o participación en el procedimiento hasta los 180 días hábiles administrativos subsiguientes.

Artículo 6°: Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género:

- a. De los órganos competentes para la designación y remoción de las personas miembros- Instrumentación, duración del mandato.





Congreso de la Nación

RC- 0004 / 19

Las personas representantes de las Organizaciones Sindicales con representación Paritaria serán designadas y/o removidas de acuerdo a sus estatutos.

Las personas representantes de cada sector correspondiente al Honorable Congreso serán designadas y/o removidas mediante Acto Administrativo de la Autoridad de Aplicación de cada Sector.

Las designaciones deberán realizarse manteniendo la paridad de género, en caso de no ser esto posible, se deberá garantizar al menos el 50% de mujeres.

La duración del mandato como persona miembro del Comité será de un (1) año a partir del inicio de sus funciones, pudiendo ser reelegida.

**b. Idoneidad.**

El Comité deberá contar entre sus personas miembros con al menos un/a Abogado/a, un/a Psicólogo/a y un/a Trabajador/a Social.

Las personas miembros del Comité deberán contar con experiencia en las temáticas de violencia Laboral y de género, la cual deberá ser acreditada ante quien la designe.

Las personas miembros del Comité deberán realizar las capacitaciones que estipule la Autoridad de Aplicación de cada sector y las actualizaciones que la temática demande.

A partir de la designación, cualquier información recabada como persona miembro del Comité será mantenida en estricta confidencialidad. Quedan obligadas a no revelar, divulgar o facilitar información bajo cualquier forma a ninguna persona física o jurídica; y a no utilizar para su beneficio o el de cualquier otra persona la información. Las personas miembros del Comité deberán suscribir una Declaración Jurada en la cual se notifiquen del deber de confidencialidad a su cargo.



Handwritten signature and initials.

Congreso de la Nación

RC. 0004 / 19

Las personas miembros del Comité cesarán en sus funciones automáticamente si dejaran de prestar servicios en el sector que representan o cuando no asistan a dos sesiones ordinarias y/o extraordinarias consecutivas, sin causa justificada.

**c. Paridad de género.**

El Comité será conformado manteniendo la paridad de género, tanto entre los miembros titulares, como entre los suplentes.

La paridad se logrará por acuerdo entre la Autoridad de Aplicación y las Organizaciones Sindicales con representación Paritaria, en caso de no llegar a un acuerdo se deberá garantizar al menos el 50% de mujeres.

**d. Recusación y Excusación**

Cualquier persona miembro del Comité podrá ser recusada a pedido de cualquier personas involucrada, en cualquier estadio del procedimiento, por las causales previstas en el último párrafo del Artículo 6° del PROTOCOLO aprobado por Resolución Conjunta N° 14/18, asimismo y por las mismas razones, cualquier persona miembro del Comité podrá excusarse de participar en el procedimiento.

Las solicitudes de recusación y/o excusación deberán ser incluidas y resueltas en el orden del día de la sesión extraordinaria convocada en ocasión de la denuncia.

En caso de que las causales de Recusación o Excusación fuesen sobrevinientes, deberá convocarse a sesión extraordinaria para su tratamiento y resolución.

**Artículo 7°: Funciones del Comité.**

**a. Tomar las consultas, Presentaciones y Denuncias.**

**Consulta:** se entiende por tal a los fines del presente a toda inquietud, interrogante o manifestación realizada de manera informal por una persona trabajadora al Comité sobre una situación particular a fin de indagar si la misma constituye o pudiese constituir un supuesto de violencia laboral.



EL

*[Handwritten signature]*

Congreso de la Nación

RC- 0004 / 19

**Presentación:** se entiende por tal a los fines del presente a toda inquietud, interrogante o manifestación realizada de manera escrita por una persona trabajadora al Comité respecto de una situación entre terceras personas que podría requerir la intervención del Comité.

**Denuncias:** se entiende por tal a los fines del presente a toda manifestación realizada ante el Comité por una persona trabajadora en la cual se expongan supuestos de violencia laboral previstos el artículo 4° del PROTOCOLO aprobado por Resolución Conjunta N° 14/18.

**b. Sin reglamentar.**

**c. Sin reglamentar.**

**d. Estadísticas y análisis sistemáticos.**

De las consultas, denuncias, presentaciones e intervenciones del Comité y con el fin de obtener un mapa integral de las situaciones de violencia laboral de cada sector, se producirán informes estadísticos y estudios de casos cuantitativos con representatividad. Esto con el objetivo de adoptar nuevas medidas de prevención y perfeccionar las vigentes.

Esta información se presentará anualmente ante la Comisión Paritaria Permanente y ante la Autoridad de Aplicación debiendo ser publicada en la forma y por los medios que disponga cada sector del Honorable Congreso de la Nación.

**e. De las campañas y cursos.**

Las campañas y cursos de capacitación se realizarán de acuerdo a las obligaciones establecidas en la normativa interna, convenios de cooperación, Legislación Nacional vigente y Legislación Internacional

**f. Sin reglamentar.**

**g. Comunicación al superior jerárquico.**

La comunicación al superior jerárquico de la denuncia efectuada, será realizada a solicitud del Comité por intermedio de la Autoridad de Aplicación.



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Gm'.



Congreso de la Nación

RC- 0004 / 19

La notificación deberá cursarse mediante una nota remitida en sobre cerrado, contra firma de remito.

**h. Funcionamiento del Comité.**

1. El Comité desarrollará su actividad en forma permanente y se reunirá en sesiones ordinarias como mínimo una vez cada treinta (30) días corridos.

El Comité deberá reunirse en sesiones extraordinarias cada vez que se reciba una denuncia y/o ante la convocatoria del/la Coordinador/a por sí o a solicitud de dos o más personas miembros titulares del Comité.

El Comité designará, entre sus personas miembros titulares, un/a Coordinador/a y un/a Secretario/a.

La coordinación y la secretaría serán alternadas, de manera anual y no simultánea, entre las personas miembros designadas por la Administración y las designadas por las Organizaciones Sindicales con representación Paritaria.

Para su funcionamiento deberán estar presentes seis (6) personas miembros, en caso de no ser posible, la cantidad mínima será de cuatro (4) personas miembros.

Las personas miembros titulares del Comité deberán comunicar con una antelación suficiente al/a Secretario/a del Comité la existencia de circunstancias que impidan el cumplimiento de sus funciones. El/la Secretario/a deberá comunicar y convocar en caso de ser necesaria a la persona miembro suplente correspondiente.

En cada sesión se elaborará un acta que resumirá los temas tratados, la cual deberá asegurar la confidencialidad y resguardo de todas las personas involucradas, cuyos datos quedarán comprendidos bajo un número de registro.

Las personas miembros del Comité deberán denunciar un correo electrónico al cual serán válidas las notificaciones que se le



EL

W

km



Congreso de la Nación

RC- 0004 / 19

realicen y comunicar un número de teléfono de referencia para su contacto.

2. De la sesiones ordinarias.

La Sesiones Ordinarias serán convocadas por el/la Coordinador/a con una anticipación de cinco (5) días hábiles administrativos.

La convocatoria se realizará al correo electrónico denunciado y deberá detallar el orden del día, el lugar de reunión y el horario.

Las sesiones se prolongarán el tiempo que se requiera para completar el orden del día. En el supuesto de no poder arribarse al total del tratamiento del orden del día, el/la Coordinador/a dispondrá de un cuarto intermedio que no podrá superar los tres (3) días hábiles administrativos siguientes.

3. De la sesiones extraordinarias.

La Sesiones extraordinarias serán convocadas por el/la Coordinador/a o Secretario/a con una anticipación de 24 horas cada vez que se reciba una denuncia personal o por escrito o luego de ser ratificada en caso de que haya sido realizada telefónicamente o por mail.

Otro motivo de convocatoria será el acaecimiento de una situación que por sus características se encuentre comprendida por el PROTOCOLO aprobado por Resolución Conjunta N° 14/18.

La convocatoria se realizará al correo electrónico denunciado y deberá detallar el orden del día, el lugar, la hora, reservando en todo momento la identidad de todas las personas involucradas.

4. Funciones del Coordinador/a y Secretario/a.

Coordinador/a: Serán funciones del Coordinador/a del Comité:



A handwritten signature in black ink, appearing to be "Jmy".

Congreso de la Nación

RC- 0004 / 19

1. Convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias, remitir a las personas miembros del Comité las convocatorias, incluyendo el orden del día.
2. Conducir las sesiones.
3. Garantizar la paridad en las sesiones observando lo dispuesto en la presente Reglamentación.
4. Recibir las consultas, presentaciones y denuncias que se realicen al Comité telefónicamente y a través de una dirección de correo electrónico.
5. Recibir las remisiones de consultas, presentaciones y denuncias recibidas por los equipos interdisciplinarios de las Organizaciones Sindicales con representación Paritaria.
6. Solicitar asesoramiento técnico profesional en caso de resultar necesario.
7. Gestionar con las demás dependencias Administrativas todas las cuestiones relativas a la implementación del PROTOCOLO aprobado por Resolución Conjunta N° 14/18.

Secretario/a: Serán funciones del Secretario/a del Comité:

1. Convocar a sesiones extraordinarias, ante impedimento o ausencia del Coordinador/a.
2. Preparar las actas de cada sesión, las cuales deberán ser suscriptas por las personas miembros presentes, al finalizar la misma.
3. Llevar el registro numerado y correlativo de las actas libradas por el Comité.
4. Llevar el registro numerado y correlativo de las consultas, presentaciones y denuncias recibidas por el Comité.
5. Llevar registro de las asistencias e inasistencias de las sesiones ordinarias y extraordinarias.
6. Gestionar los trámites administrativos y de apoyo que correspondan al Comité.
8. Colaborar con el/la Coordinador/a en la recepción de las consultas, presentaciones y denuncias que se realicen al Comité telefónicamente y a través de una dirección de



Congreso de la Nación

RC. 0004/19

correo electrónico y recibirlas ante impedimento o ausencia del Coordinador/a.

9. Ante impedimento o ausencia del Coordinador/a, recibir las remisiones de consultas, presentaciones y denuncias recibidas por los equipos interdisciplinarios de las Organizaciones Sindicales con representación Paritaria.

En caso de ausencia transitoria y conjunta del Coordinador/a y del Secretario/a, sus funciones se asignarán provisoriamente a dos (2) personas miembros del Comité respetando la alternancia prevista en el Artículo 7° inciso h) de la presente reglamentación.

**Artículo 8°: Responsabilidad Solidaria.**

A los fines de la presente, es notificación fehaciente la realizada a la autoridad jerárquica del área, a solicitud del Comité por intermedio de la Autoridad de Aplicación a través de las vías correspondientes.

La notificación deberá transcribir lo dispuesto por el Artículo 8° del PROTOCOLO y contener toda otra información o sugerencia que el Comité considere oportuno.

La notificación deberá cursarse mediante una nota remitida en sobre cerrado, contra firma de remito.

**Artículo 9°: Procedimiento.**

**a. Presentación o inicio del trámite.**

La persona podrá denunciar la existencia de acciones o situaciones de violencia laboral ante el Comité por escrito, telefónicamente o a través de una dirección de correo electrónico.

Las denuncias realizadas telefónicamente o a través de una dirección de correo electrónico deberán ser ratificadas por escrito dentro de los dos (2) días hábiles administrativos siguientes según lo establezca el procedimiento para la recepción y gestión de consultas, presentaciones y denuncias.

EH





Congreso de la Nación

RC- 0004/19

Toda consulta, presentación y denuncia deberá acompañar un formulario suscripto en el cual la persona manifieste haber sido informada respecto al alcance y términos del Procedimiento previsto en el PROTOCOLO aprobado por la Resolución Conjunta N° 14/18 y que presta consentimiento libre e informado para el inicio del mismo. Dicho formulario estará incluido en el procedimiento de recepción y gestión de consultas, presentaciones y denuncias recibidas que elabore el Comité de cada sector y la Autoridad de Aplicación.

**b. Entrevista.**

La entrevista con la persona denunciante deberá ser fijada en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles administrativos desde la sesión extraordinaria convocada en ocasión de la denuncia realizada y en caso que el Comité lo considere oportuno.

A fin de evitar la revictimización, en los casos en los cuales se hubiese registrado una presentación personal anterior de la persona trabajadora denunciante, la entrevista tendrá carácter complementario y abarcará cuestiones que no hubiesen sido atendidas previamente.

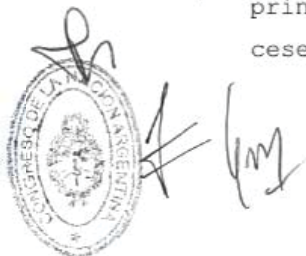
El Comité designará en la sesión extraordinaria referida en el párrafo anterior a dos (2) personas miembros encargadas de realizar la entrevista pertinente.

**c. Etapas de Resolución**

**De la fase informal.**

El procedimiento de la fase informal se desarrollará en un plazo máximo de siete (7) días hábiles administrativos, contados a partir de la sesión extraordinaria convocada en ocasión de la denuncia realizada. El Comité podrá, ante casos excepcionales y por una única vez, ampliar los plazos mencionados precedentemente.

El procedimiento de la fase informal tendrá como objetivo principal brindar asistencia a la persona trabajadora y el cese de la situación planteada en la consulta, presentación o





Congreso de la Nación

RC- 0004 / 19

denuncia a fin de garantizar un ámbito laboral libre de violencia.

Durante el procedimiento de la fase informal, el Comité reunirá toda la información y documentación pertinente y tomará las declaraciones de quienes considere necesario a fin de una rápida constatación de los hechos.

El Comité, a su vez, convocará a la persona denunciada, para manifestarle confidencialmente la existencia de una denuncia en su contra, a fin de que efectúe las alegaciones que considere oportunas e informarle de las posibles sanciones en caso de comprobarse la misma.

El Comité realizará las notificaciones previstas en el Artículo 7° inciso g) y Artículo 8° del PROTOCOLO aprobado por Resolución Conjunta N° 14/18.

Una vez realizado el procedimiento de la fase informal, el Comité confeccionará un informe escrito y fundado, el cual deberá detallar, al menos, los siguientes aspectos: 1) la información y documentación recabada, 2) las declaraciones recibidas, 3) las alegaciones de la persona contra la cual se ha realizado la consulta, presentación o denuncia, 4) el resultado del procedimiento y 5) la constatación de que los hechos denunciados se encuentran comprendidos en el Artículo 4° del PROTOCOLO aprobado por Resolución Conjunta N° 14/18.

El Comité informará el resultado del procedimiento informal a la persona denunciante y a la Autoridad de Aplicación mediante una nota remitida en sobre cerrado, contra firma de remito.

En supuestos de violencia de género, se considerarán los lineamientos establecidos por la Legislación Nacional y los Instrumentos Internacionales vigentes.

**De la fase formal.**

El procedimiento de la fase formal se desarrollará en un plazo máximo de diez (10) días hábiles administrativos, contados a partir del fracaso del procedimiento informal o de la



eh

Handwritten signatures and initials.

Congreso de la Nación

RC- 0004 / 19

acreditación de que los hechos denunciados se encuentran comprendidos en el Artículo 4° del PROTOCOLO aprobado por Resolución Conjunta N° 14/18.

El Comité elaborará un **Informe de Evaluación de Riesgo o de Estado de la Situación**, el cual deberá ser escrito, fundado, rubricado e informará respecto a lo actuado durante el procedimiento de la fase informal y de la fase formal. En caso de considerarse pertinente sugerirá a la Autoridad de Aplicación, dependido del supuesto, la implementación de medidas preventivas. El informe deberá realizarse de forma tal que evite futuras revictimizaciones de la persona denunciante.

En caso que se observen opiniones divergentes entre las personas miembros del Comité respecto a un supuesto de análisis, éstas podrán ser detalladas e incluidas en el Informe.

El informe será remitido en un plazo máximo de dos (2) días hábiles administrativos mediante una nota remitida en sobre cerrado, contra firma de remito, para consideración de la Autoridad de Aplicación

**Artículo 10: Difusión**

La notificación del Protocolo y de la presente Reglamentación deberá realizarse en un formato accesible y por los medios que disponga cada sector del Honorable Congreso de la Nación.

Instar a las Autoridades de Aplicación y a los/as Coordinadores/ras y Secretarios/as de los Comités de todos los sectores del Honorable Congreso de la Nación a la elaboración de un único "Manual de Buenas Prácticas en materia de Violencia Laboral con perspectiva de Género".

**Artículo 11. Asociaciones Sindicales.**

Las Organizaciones Sindicales con representación Paritaria actuarán a través de sus equipos interdisciplinarios que tienen conformados, a los fines de dar cumplimiento con el PROTOCOLO aprobado por Resolución Conjunta N° 14/18, como receptores de



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Lm'.

Congreso de la Nación

RC. 0004 / 19

las consultas, presentaciones o denuncias, con el alcance establecido en el Artículo 7° inciso a), de la presente Reglamentación.

Las consultas y presentaciones recibidas por los equipos interdisciplinarios de las Organizaciones Sindicales con representación Paritaria serán derivadas, según corresponda, al Coordinador/a o Secretario/a del Comité en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles administrativos mediante nota suscripta en sobre cerrado, contra firma de remito.

Las denuncias recibidas por los equipos interdisciplinarios de las Organizaciones Sindicales con representación Paritaria serán derivadas, según corresponda, al Coordinador/a o Secretario/a del Comité en un plazo no mayor a 24 horas hábiles administrativas mediante nota suscripta en sobre cerrado, contra firma de remito.

La notificación deberá cursarse mediante una nota remitida en sobre cerrado, contra firma de remito.

Artículo 12: Sin reglamentar

Artículo 13: Sin reglamentar

#### CLAUSULAS TRANSITORIAS

**PRIMERA:** Las Autoridades de Aplicación de cada sector y las Organizaciones Sindicales con representación Paritaria deberán dentro de los sesenta (60) días corridos de aprobado la presente Reglamentación, designar a sus representantes; operado dicho plazo, el Comité se constituirá y comenzará sus funciones con aquellas personas miembros hubiesen sido designadas.

**SEGUNDA:** En la primera conformación del Comité, el ejercicio de las funciones del Coordinador/a corresponderá a una persona miembro designada por la Autoridad de Aplicación de cada sector, en tanto el ejercicio de la función del Secretario/a corresponderá a una persona miembro designada por las Organizaciones Sindicales con representación Paritaria.



EH  
/ gm



Congreso de la Nación

RC- 0004 19

**TERCERA:** En el término de noventa (90) días corridos a partir de su primera conformación, cada Comité y la Autoridad de Aplicación de cada sector, elaboraran un procedimiento de recepción y gestión de consultas, presentaciones y denuncias recibidas, observando los términos del PROTOCOLO aprobado por Resolución Conjunta N° 14/18 y de la presente Reglamentación, dicho procedimiento deberá ser aprobado por Acto Administrativo de la Autoridad de Aplicación de cada sector.

Este procedimiento deberá comprender la tramitación de las consultas, presentaciones y denuncias que se realicen personalmente ante cada Comité.

**CUARTA:** Los sectores alcanzados en el Artículo 2° del PROTOCOLO aprobado por Resolución Conjunta RC N° 14/18, asignarán instalaciones y equipamiento adecuado para el normal funcionamiento de los Comités que en su ámbito se conformen.

**QUINTA:** Cumplido un año desde el inicio de sus funciones, el Comité de cada Sector remitirá a la Autoridad de Aplicación, un informe fundado que tendrá como objetivo, evaluar la conveniencia de conformar un equipo interdisciplinario que le brinde asesoramiento técnico profesional.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*