



**PROTOCOLO INCLUSIVO, INTEGRAL Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA  
LA PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y ERRADICACIÓN DE VIOLENCIA  
LABORAL PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA ASOCIACIÓN  
DEL PERSONAL DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL (APOC) - SECCIONAL  
CONTROL PROVINCIA DE BUENOS AIRES - Y PARA LOS AFILIADOS Y  
AFILIADAS AFECTADOS EN SUS ÁMBITOS LABORALES**

*“El presente documento es una muestra concreta del compromiso asumido por la Asociación del Personal de los Organismos de Control, a efectos de instituir un Trabajo Digno sin Violencia Laboral, pero también de que es posible trabajar entre todos, más allá de cualquier diferencia; con el convencimiento de que la democracia es una construcción en la que es necesario avanzar día a día y desde diferentes ámbitos. Creemos también que es una experiencia inédita y que no podríamos llamarnos defensores del trabajo digno si no somos capaces nosotros mismos de trabajar en conjunto por el efectivo cumplimiento de los derechos humanos y laborales.”*

*Manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales, Noviembre 2014*

Este 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, etnia, nacionalidad, religión, discapacidad, razones políticas y/o sindicales o de cualquier otro tipo dentro del ámbito de la Asociación del Personal de los Organismos de Control (APOC) Seccional Control Provincia de Buenos Aires, de aquí en adelante APOCBA, como así también con los afiliados y afiliadas que se encuentren en algunas de las situaciones de violencia contempladas en el presente dentro de sus respectivos Organismos.



El enfoque inclusivo refiere al alcance amplio de la protección, sobre la base de que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. También tiene en cuenta que ciertos grupos se ven afectados desproporcionadamente por la violencia y el acoso, y que los trabajadores y las trabajadoras, y otras personas concernidas en sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo específicos están más expuestos. Es preciso proporcionar información, herramientas y materiales de formación en formatos accesibles.

El enfoque integrado de prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es necesario, ya que de esta manera el abordaje se da desde todos los ámbitos, inclusive a través de la legislación y las políticas relativas al trabajo, la igualdad y la no discriminación, la seguridad y la salud en el trabajo, la migración y el ámbito penal, así como a través de la negociación colectiva.

Asimismo, la orientación del presente tiene en cuenta las consideraciones de género. Las mujeres son particularmente vulnerables a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Las medidas deben tener esto en cuenta y abordar las causas subyacentes conexas, como las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, las relaciones de poder desiguales por razón de género, los estereotipos de género, y las normas de género, sociales y culturales que apoyan la violencia y el acoso. También es preciso adoptar medidas, según proceda, para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

Existen brechas entre sexos o géneros que connotan valores culturales diferentes, pudiendo desembocar en muchos casos en asignaciones de tareas diferentes que subvaloran el rol femenino dentro del lugar de trabajo. Esta diferencia, implica una discriminación que, la mayoría de las veces es tan sutil y se encuentra tan naturalizada que parece que no existe, y cuesta percibirla entre los tipos de violencia laboral conocidos.

En el mundo del trabajo estos estereotipos basados en el sexo o género tienen una valoración de los trabajos de predominancia masculina, existiendo prejuicios sexistas al evaluar el trabajo ejecutado por mujeres; esto ya implica discriminación y por lo tanto promueve situaciones de desigualdad de poder, generando un terreno propicio para la violencia laboral.



El presente Documento tiene como propósito asegurar un ambiente laboral sano, para lo que se determinan los siguientes objetivos:

**Objetivos Generales:**

- Garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia laboral, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- Promover acciones destinadas a la prevención, difusión y capacitación de las personas afectadas por situaciones de violencia laboral.
- Establecer canales de comunicación para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes y el presente protocolo frente a situaciones de violencia.
- Adoptar medidas tendientes a la erradicación de toda forma de violencia laboral en sus distintas modalidades.
- Fortalecer la sensibilización, capacitación, investigación e información para la promoción y defensa de los Derechos Humanos dentro de nuestra Organización.
- Efectuar un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la temática relativa a violencia laboral a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- Fortalecer el derecho a una vida sin violencia.

**Objetivos Específicos:**

- Promover una cultura de salud en el trabajo mediante acciones encaminadas a prevenir la violencia laboral.
- Establecer un mecanismo de accionar voluntario ante casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Difundir información para la prevención de la violencia laboral y promover mecanismos de articulación institucional para la construcción y análisis de información que facilite un mejor conocimiento de la problemática de Violencia Laboral.



- Atender, informar y orientar a personas que sean víctimas de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual.
- Conformar un espacio institucional propio con recursos humanos capacitados.
- Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso y a través de los procedimientos de investigaciones vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.
- Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y asistencia, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.
- Procurar cambios de conducta relativos a la discriminación y/o violencia laboral.

Visto éstos, y teniendo en cuenta la definición de violencia laboral y violencia en el ámbito laboral por razones de género contenidas en el Convenio 190 de la OIT, las que rezan:

**Definición de Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo:**

- a) La expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa 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 susceptible de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razones de género, y
- b) La expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas que, por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Se aplica a los sectores públicos o privados de la economía tanto formal como informal y refiere a la violencia o el acoso que ocurren durante el trabajo, en relación de dependencia o como resultado del mismo.



Los lugares donde puede darse son: el lugar de trabajo, el lugar donde se remunere a un trabajador o trabajadora, realice sus recesos en el trabajo para descansar o comer, o use instalaciones sanitarias, de lavado o cambio de indumentaria, viajes, desplazamientos, programas de formación, eventos o actividades sociales de índole profesional, espacios públicos y privados cuando son lugar de trabajo.

Asimismo, en las comunicaciones relacionadas con el trabajo (en particular mediante tecnologías de la información y la comunicación), lugares de alojamiento proporcionados por el empleador, y los desplazamientos desde y hasta el lugar de trabajo.

Reconoce asimismo que en los casos de acoso o violencia pueden participar terceros.

Se detalla a continuación las formas en que se puede presentar la violencia laboral:

- **Agresión física:** Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre él o la trabajador/a.
- **Acoso sexual:** Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual que perjudican su cumplimiento o desempeño laboral.
- **Acoso moral o psicológico:** Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un/a trabajador/a, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa. En esta búsqueda de dominar la voluntad de la víctima, se presupone una actitud hostil deliberada y premeditada por algún fin espurio.
- **Ciber acoso:** implica el “hostigamiento virtual, intencional y continuo contra un individuo o grupo, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los sitios web.



- **Violencia Laboral Objetiva:** Todo acoso psicológico, persecución, violencia física o moral o inequidad en las condiciones laborales que se genere en forma directa o indirecta, interna o externa como amenaza, sometimiento y/o represalia en ocasión del cumplimiento de los deberes de funcionario público en tareas sensibles vinculadas con funciones de control, inspección, sanción, dictamen, juzgamiento y supervisión acerca de tareas sensibles al resguardo y defensa de los intereses y patrimonio del Estado, a la lucha contra la corrupción, la transparencia, eficiencia y la calidad de los Servicios Públicos.
- **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, las que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, transmita y reproduzca dominación y desigualdad en las relaciones laborales.

La violencia se presenta tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como horizontal (entre pares) y de una manera denominada mixta o compleja (inicia cuando una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica –horizontal-, y se caracteriza por el conocimiento de la situación por parte del superior jerárquico que en vez de intervenir en favor de la parte acosada, no adopta ninguna medida para solucionar la situación o, por el contrario, aumenta las acciones violentas en complicidad con la parte agresora.

Para detectar que existen situaciones de Violencia Laboral se presentan los siguientes indicadores:

- Aumento de licencias por enfermedad.
- Aumento de accidentes de trabajo.
- Aumento de reclamos laborales.



- Incremento del ausentismo.
- Aumento de renunciaciones.
- Insatisfacción con el trabajo.
- Falta de claridad en las directivas laborales.
- Dificultad en la integración en las tareas.
- Utilización de frases descalificadoras y discriminatorias.
- Distribución desigual de recursos técnicos, recursos económicos y recursos humanos.
- Evaluación inequitativa.
- Formación de subgrupos radicalizados.
- Aislamiento social dentro del ámbito laboral.
- Quejas reiteradas sobre el trato de los superiores hacia los trabajadores.
- Ausencia de mecanismos de corrección de la desigualdad existente entre el poder de negociación del empleador y los trabajadores.
- Impedimento de acceso a la capacitación.

### **PRINCIPIOS RECTORES**

Los agentes de aplicación del Protocolo se regirán bajo los siguientes principios:

**a) Asesoramiento gratuito.** El procedimiento previsto en el presente protocolo será gratuito para la persona afectada por alguno de los tipos de violencia contemplados en el presente.

**b) Respeto y privacidad.** La persona que efectúe una consulta o presente su caso será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar 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 que la afecten directamente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En este caso, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos debiendo la comunidad evitar la publicidad y la utilización política del caso.

**c) Contención y acompañamiento.** La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la presentación realizada.

**d) No re-victimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública del presentante y los datos que permitan identificarla.

**e) Discreción y confidencialidad.** Toda persona involucrada en alguno de los casos previstos en el Protocolo tiene derecho a la protección de sus datos personales, a que se mantenga bajo resguardo su identidad y formas de localización, así como los datos relativos al problema que motiva la intervención de la autoridad competente. Toda la información que obre en los actuados deberá ser usada exclusivamente para los fines a que motiven la intervención pública.

**f) Confianza.** Garantizar la credibilidad de los dichos de quienes manifiesten haber sido víctimas de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual.

**g) Acompañamiento.** El o la presentante tiene derecho a ser asesorado/a y acompañado/a por una persona de su confianza, a lo largo del desarrollo de todo el proceso.

**h) Debido proceso.** Todas las autoridades involucradas en los casos que refiere este protocolo garantizarán el desarrollo del proceso conforme a las etapas, procedimientos y normas establecidos para ello, garantizando un resultado justo y equitativo.

**i) Protección a denunciantes y testigos.** Ninguna persona trabajadora que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado o que 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 a su participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurre dentro de los seis meses subsiguientes a su denuncia o participación.

### **APLICACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO**

El presente protocolo comprende a todo el personal de APOCBA, cualquiera sea su modalidad de contratación, acarreado como consecuencia de un accionar violento en el ámbito laboral, alguna de las sanciones contempladas en el régimen estatutario aplicable.

También será de aplicación para aquellos casos en que afiliadas y/o afiliados sean víctimas de violencia laboral en el ámbito de los Organismos donde desarrollan sus actividades, y que en consecuencia acudan al sindicato en busca de asesoramiento y/o acompañamiento.

### **DE LOS TRABAJADORES/AS DE APOC**

La violencia se puede presentar dentro del ámbito sindical en diferentes relaciones, que a modo de muestra expresamos seguidamente:

1. Como empleador directo, hacia las/os trabajadoras/es empleadas/os por el sindicato
2. Entre compañeras/os de la Asociación.
3. En relación con dirigente/es / delegadas/os que ejerzan violencia laboral internamente y/o hacia los afiliados/as;
4. Por parte de un superior jerárquico, sea éste otro empleado u otra empleada de la Asociación o bien sea miembro de la Comisión Directiva con dedicación gremial exclusiva, cuando, en el conocimiento de una situación de violencia laboral o acoso, no intervenga en favor de la víctima, no adoptare ninguna medida para solucionar la situación o bien aumente las acciones violentas en complicidad con la parte agresora.

La descripción precedente no es taxativa, es solo ilustrativa de las distintas relaciones donde pueden surgir situaciones violentas.



## **DE LOS AFILIADOS/AS DE APOC**

1. Aquellos/as afiliados y afiliadas víctimas de violencia laboral en el ámbito donde desarrollen sus tareas y como consecuencia de ello acudan a APOCBA para asesoramiento y/o acompañamiento.

Con la observancia de los capítulos precedentes, este documento contempla asimismo la asistencia, prevención, escucha y seguimiento de casos de violencia laboral, cuando los afiliados y afiliadas sean víctima real o probable en su relación laboral respecto del organismo donde se desempeñare. Pudiendo darse ello en los siguientes casos:

- A)- En relación con dirigentes, delegadas, delegados o referentes gremiales de APOC en el ejercicio de su rol, correspondiente al organismo donde trabajare.
- B)- En relación con superiores o subalternos o subalternas, o compañeras o compañeros de trabajo del organismo en que se desempeñare.

Las descripciones precedentes no son taxativas, son solo ilustrativas de las distintas relaciones donde pueden surgir situaciones violentas.

## **COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LOS ORGANISMOS DE CONTROL, SECCIONAL CONTROL PROVINCIA DE BUENOS AIRES**

El Comité para la prevención, atención y seguimiento de situaciones de violencia laboral de la Asociación del Personal de los Organismos de Control, Seccional Control Provincia de Buenos Aires, tendrá como finalidad diseñar propuestas de políticas de difusión y prevención de violencia laboral, planificar la capacitación del personal comprendido en el ámbito de aplicación del Protocolo, realizar un seguimiento de la temática relativa a violencia laboral a fin de proponer a futuro nuevas medidas de prevención y/o perfeccionar las existentes.



### **FACULTADES Y OBLIGACIONES:**

- Impulsar y ejecutar acciones para prevenir que en el Organismo se presenten situaciones de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Brindar a toda persona que consulte acerca de Violencia laboral, información clara y específica acerca de la legislación vigente, así como también de las herramientas, recursos y procedimientos disponibles para la atención y gestión de los casos de Violencia laboral. Todos los datos e información se tramitarán de manera estrictamente confidencial.
- Realizar un seguimiento de las presentaciones y en el caso que correspondiere, de las resoluciones dictadas por las autoridades competentes en materia administrativa, laboral y penal.
- Elaborar un plan de trabajo anual de prevención de la violencia laboral en el Organismo.
- Gestionar la capacitación de sus integrantes.
- Realizar las gestiones necesarias que correspondan para orientar a las víctimas de conductas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual a fin de que éstas reciban de manera eficaz y eficiente los servicios médicos, psicológicos y legales que cada caso requiera.
- Llevar un registro escrito del desarrollo de sus reuniones y de los acuerdos alcanzados.
- Generar los estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia.
- Diseñar y publicar una guía de información sobre el protocolo y los servicios de asistencia directa.
- Promover las acciones conducentes a efectivizar los principios reconocidos en las normas jurídicas nacionales y en los Tratados Internacionales suscriptos por nuestro país.



## **CONFORMACIÓN DEL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN, DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL**

Este Comité estará integrado por un equipo que atenderá las presentaciones y consultas que realicen los empleados de la Asociación, como así también los afiliados y afiliadas de la misma.

El Comité será nombrado por la/el Secretaria/o General de la **Asociación y, para casos respecto de empleados de la Asociación**, estará integrado por:

- Secretaria/o Adjunta/o o Gremial en ejercicio.
- Secretaria/o de Género designado en ejercicio.
- Profesional de la psicología
- Abogada/o
- Un representante por cada una de los gremios que cuenten con representación en la Asociación.

**Asimismo, para tratar asuntos referidos a los afiliados y/o afiliadas el Comité se integrará por:**

- **Secretaria/o Adjunta/o o Gremial en ejercicio.**
- **Secretaria/o de Género designado en ejercicio.**
- **Profesional de la psicología**
- **Abogada/o**
- **Delegada y/o Delegado del Organismo donde pertenezca el afiliado que realiza la consulta y/o denuncia**

Se deberá garantizar la paridad de género en la integración del órgano.

Cada integrante del Comité tendrá un suplente que será nombrada/o en el momento mismo en el que se designe a las personas titulares. Solo actuará en el caso de ausencia.



Quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento aquella persona que interviniera en alguna instancia del mismo y que resulte denunciada por alguno de los supuestos previstos en este cuerpo. También estará exceptuada de intervenir cuando se encuentre afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta con las personas denunciantes o denunciadas,

El Comité podrá solicitar asesoría de expertas/os en la temática y/o a otros organismos ya constituidos para trabajar al respecto y formular recomendaciones. A tal efecto y a modo enunciativo se podrá consultar a universidades, colegios profesionales, etc.

### **LINEAS DE ACCION**

Acciones de Prevención: sensibilización, capacitación, información e investigación.

- Se diseñarán actividades desde el Comité para la visualización y desnaturalización de la violencia laboral con el objetivo de favorecer un proceso de conocimiento y apropiación de derechos a una vida libre de violencias.
- Se impulsará y mantendrá la realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades tendientes a la sensibilización y desmitificación de patrones y estereotipos que reproducen la violencia laboral.
- Se realizarán campañas de elaboración y distribución de materiales informativos y educativos sobre la temática.
- Se promoverán la elaboración de diagnósticos sobre la violencia laboral presente en el organismo a través de investigaciones, encuestas, estudios específicos, que retomen los casos resueltos y los no resueltos, para su comparabilidad en el tiempo e incorporen nuevas líneas de trabajo sobre la problemática.

Acciones de Sistematización de información y estadísticas.

- Se elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:
  - a) Descripción de los casos de discriminación y/o violencia laboral;
  - b) Evaluación de los mismos;



- c) Estrategias de intervención planeadas;
- d) Observaciones y sugerencias;
- e) Tramitación dada a los casos presentados.

La base de datos, además de las funciones de registro, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones y su evaluación en el tiempo a fin de ajustar las líneas de acción o elaborar nuevas estrategias.

### **PROCEDIMIENTO**

Los trabajadores y trabajadoras **de APOCBA y los afiliados y/o afiliadas** que se consideren afectadas por situaciones de discriminación o violencia **dentro de sus respectivos ámbitos laborales**, podrán denunciar, consultar y/o pedir asesoramiento ante el Comité para la Prevención, Atención y Seguimiento de situaciones de Violencia Laboral, el que dispondrá de una oficina permanente para su atención a cargo de Secretaria/o Adjunta/o o Gremial en ejercicio.

En el momento que se presente un caso por violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual o laboral el proceso de atención se integrará por:

- Recepción de la presentación
- Asesoría
- Vinculación
- Acompañamiento
- Seguimiento mientras se desarrolle en el seno de la institución.

El Comité para la Prevención, Atención y Seguimiento de situaciones de Violencia Laboral será el responsable de estipular las vías para la recepción de las presentaciones y/o denuncias.

A partir de la recepción de la presentación o denuncia, el Comité realizará un análisis detallado de los hechos y examinará la entidad de estos, verificado el cumplimiento de los aspectos formales, se iniciará el trámite correspondiente, asegurando en todos los casos la confidencialidad del consultante.



### **A) PARA EL PERSONAL DE APOCBA**

De acreditarse que los hechos expuestos conforman una de las formas de violencias contempladas en el presente protocolo, el Comité realizará las acciones de la asesoría pertinente, conforme a cada caso, siempre atendiendo a la decisión de la víctima respecto del recorrido que decida realizar de las vías legales administrativas, laborales y/o penales y a sus obligaciones como funcionario público.

En ese contexto deberá proponer según el caso:

- a). Medidas preventivas urgentes por caso de necesidad: se trata de acciones inmediatas que deben ser adoptadas para evitar la concreción o la profundización del daño de la persona afectada. Estas medidas pueden ser complementarias a otras orientadas a resolver el problema de fondo.
- b). Medidas reparatorias: constituyen todas aquellas acciones que puedan ser adoptadas en el ámbito en el que se desarrolle el conflicto o entre las personas involucradas, en miras de revertir las circunstancias denunciadas.

En esta instancia se pondrá en conocimiento al denunciado de la denuncia en su contra para darle la posibilidad de retractación, como así también obtener su compromiso de excluir en el ámbito laboral cualquier conducta vinculada a la violencia.

- c). Impulso de sanciones disciplinarias según el Estatuto vigente de la Asociación en su Título VI, art. 152 y subsiguientes: lo que implica realizar las acciones que sean necesarias para instar el inicio del procedimiento disciplinario mediante la producción del informe pertinente, que tendrá carácter vinculante para el Secretario General, el que impulsará el inicio de las actuaciones a través del dictado del acto administrativo correspondiente.

La resolución que determine la existencia de violencia laboral, dará lugar a la apertura del Tribunal de Ética, para lo cual se aplicará el artículo 155 del Estatuto.

Se deja establecido que los actos de violencia manifestados en el presente protocolo, se asimilan a aquellas conductas que pueden ser juzgadas por el Tribunal de Ética. (art. 158)



d). Impulso de denuncia penal: implica instar la denuncia penal cuando se trate delitos de acción pública.

### **B) PARA AFILIADAS Y/O AFILIADOS DENUNCIANTES DE VIOLENCIA LABORAL DENTRO DE SU AMBITO LABORAL**

Si los hechos expuestos conforman una de las formas de violencias contempladas en el presente protocolo, el Comité realizará las acciones de la asesoría pertinente, conforme a cada caso, siempre atendiendo a la decisión de la víctima respecto del recorrido que decida realizar de las vías legales administrativas, laborales y/o penales y a sus obligaciones como funcionario público.

### **DISPOSICIONES COMUNES PARA EL PERSONAL DE APOCBA Y/O AFILIADAS Y AFILIADOS**

**En la faz consultiva del Comité**, las consultas de asesoramiento se realizarán solicitando entrevista previamente al correo electrónico que se designará y publicitará a tal fin.

Las entrevistas las llevará a cabo personal especializado del Comité y se le dará el curso que corresponda de acuerdo con cada situación particular.

En los casos que se requieran, el Comité adoptará las medidas para brindar el acompañamiento y asesoramiento necesario para facilitar el acceso del presentante a la atención médica y psicológica y asesoría legal que el caso amerite.

Una vez iniciado el proceso de acompañamiento y/o vinculación para la atención del caso, el Comité hará un seguimiento hasta que el proceso iniciado por la vía laboral, penal o administrativa haya concluido, o bien, hasta que la/el presentante desista continuar con el proceso.

La/el presentante contará con el derecho de solicitar la forma en que desea que su caso se tramite, petición que el Comité deberá respetar y apoyar dejando formal constancia.



## **INICIO DEL TRÁMITE**

El inicio del trámite se podrá realizarse indistintamente de las siguientes maneras:

A - Deberá enviar mail a la dirección oficial de correo electrónico habilitada a tal fin, que oportunamente se divulgará entre todo el personal, y completar los siguientes datos necesarios para el inicio de su tramitación:

- Nombre y Apellido completo del presentante
- Número de documento
- Domicilio en que serán válidas las notificaciones
- Información de contacto (dirección, mail, celular)
- Dependencia donde presta servicios
- Nombre y Apellido del Implicado
- Relación laboral entre presentante e implicado (si la hubiere)
- Relato de los hechos
- Firma del presentante

B - Nota dirigida al Comité, indicando lugar donde presta servicios el o la presentante:

En sobre cerrado deberá presentar una nota firmada, con sus datos personales y con la descripción de los hechos ocurridos: fecha, lugar, personal involucrado y función que desempeñan, testigos si los hubiere, hecho concreto, teléfono y mail de contacto.

Las notas se tramitarán a través del Comité, donde se iniciará el trámite administrativo correspondiente.

## **INFORMES ANUALES**

El Comité para la Prevención, Atención y Seguimiento de situaciones de Violencia Laboral elaborará, sistematizará datos y estadísticas con todos los indicadores de violencia laboral que se elaboren, produciendo un informe anual que se publicará para su difusión, y que será material para implementar medidas de prevención y acción, y perfeccionar las existentes.



El informe anual contempla un diagnóstico y monitoreo de las situaciones de violencia laboral que permitan evaluar el impacto de las acciones de prevención, sensibilización, capacitación y medidas procedimentales, en las transformaciones de las prácticas institucionales y relaciones interpersonales de la comunidad.

*“Trabajadores con una misma voz y un mismo compromiso, recorriendo un camino al servicio de la solidaridad y la participación en la defensa efectiva de los derechos humanos en los ámbitos laborales”.*

*Declaración Sindical conjunta presentada en el Congreso de la Nación, noviembre 2012*

**APOCBA – FEBRERO DEL 2021**