

**ANEXO - RESOLUCIÓN CONJUNTA N° 1/MSGC/19****ANEXO****Protocolo de Actuación – Ley N° 6.083**

Artículo 1º.- OBJETO.

El presente protocolo tiene como objeto la prevención, tratamiento y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral de todas las dependencias del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 2º.- OBJETIVOS.

Son objetivos del presente protocolo:

a.- Fortalecer, reconocer y garantizar los derechos de las mujeres y el colectivo LGBTIQ+ a una vida libre de violencia de género en el ámbito laboral.

b.- Garantizar un ambiente libre de violencia contra las mujeres y colectivo LGBTIQ+.

c.- Eliminar prácticas de discriminación, hostigamiento y violencia de género en el ámbito laboral.

d.- Promover acciones para la prevención y erradicación de la violencia de género, el acoso y el abuso en el ámbito laboral.

e.- Establecer criterios para la intervención y el seguimiento de situaciones de violencia de género o discriminación en razón de género en el ámbito laboral.

f.- Generar un ámbito al que pueda recurrir la persona afectada a fin de encontrar posibles soluciones, respetando siempre su voluntad y su derecho a la confidencialidad.

g.- Llevar adelante el registro, monitoreo y evaluación de las medidas que se adopten en el marco del presente Protocolo.

Artículo 3º.- SUJETOS DE APLICACIÓN.

El presente protocolo será de aplicación a funcionarios/as, agentes de planta permanente, planta transitoria, personal de gabinete y régimen gerencial de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, pertenecientes al escalafón general, a la Sindicatura General de la Ciudad de Buenos Aires, a la Procuración General de la Ciudad de Buenos Aires, personal comprendido en la carrera de profesionales de la salud, residentes del equipo de salud y de apoyo al equipo de salud, personal docente, Policía y Cuerpo de Bomberos de la Ciudad, y al personal contratado bajo el régimen de locación de servicios y obra por el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

#### Artículo 4°.- SITUACIONES.

Este procedimiento abarca situaciones de violencia y discriminación contra las mujeres y el colectivo LGBTIQ+ que se desarrollen en el ámbito laboral y tengan por objeto restringir o anular el reconocimiento y ejercicio de los derechos, tales como:

- a) Comportamientos que obstaculicen el acceso, permanencia y ascenso de las mujeres y el colectivo LGBTIQ+ en el empleo, y/o que obstruyan el derecho de igual remuneración por igual tarea, encontrando fundamento en razones de género.
- b) Requerimientos para el acceso al empleo concernientes a su estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo, en concordancia con lo dispuesto con la Ley N° 554 (texto consolidado según Ley N° 6.017).
- c) Conductas que impliquen hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una mujer o el colectivo LGBTIQ+ con el fin de lograr su exclusión laboral.
- d) Conductas con connotación sexual en el ámbito de trabajo, que hagan que la persona que las sufra se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

#### Artículo 5°.- TIPOS DE VIOLENCIA.

El presente protocolo abarca diferentes tipos de violencia, tales como:

- 1) Física: es la que se emplea contra el cuerpo produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.
- 2) Psicológica: es la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento. Comprende también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.
- 3) Sexual: comprende cualquier acción, con o sin acceso carnal, que implique la vulneración en cualquier forma del derecho a decidir voluntariamente sobre la vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.

4) Económica y/o patrimonial: es aquella que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales del/de la afectado/a.

5) Simbólica: es la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer y/o integrantes del colectivo LGBTIQ+ en la sociedad.

#### Artículo 6°.- PRINCIPIOS RECTORES PARA EL TRATAMIENTO DE LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

El tratamiento de la víctima de violencia de género está sujeto a los siguientes principios rectores:

a.- **Asesoramiento gratuito.** La persona afectada será asesorada legal y psicológicamente de manera gratuita y durante todo el proceso por la Dirección General de la Mujer, dependiente del Ministerio de Hábitat y Desarrollo Humano, y por la Dirección General Convivencia en la Diversidad, de la Vicejefatura de Gobierno, o en las que en un futuro las reemplacen.

b.- **Respeto y confidencialidad.** La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento, deberá resguardarse la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar así como en la confidencialidad de los datos.

c.- **No re-victimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona que consulte o denuncie o cualquier dato que permita identificarla.

#### Artículo 7°.- CONSULTAS Y/O DENUNCIAS. CONFIDENCIALIDAD.

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que le asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este procedimiento contempla.

El tratamiento de consultas y/o denuncias deberá ser estrictamente confidencial, circunstancia que se hará saber al/ a la consultante/denunciante en la primera intervención.

#### Artículo 8°.- REFERENTES EN MATERIA DE GÉNERO.

Los sujetos alcanzados por el presente protocolo contarán con una dependencia referente en materia de violencia de género, conforme el siguiente detalle:

- a) **Personal del Escalafón General, de la Sindicatura General de la Ciudad de Buenos Aires, de la Procuración General de la Ciudad de Buenos Aires, del régimen gerencial, funcionarios/as y personal contratado bajo el régimen de locación de servicios y obra por el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires:** su referente en materia de violencia de género es la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, dependiente del Ministerio de Economía y Finanzas, o la que en un futuro la reemplace.
- b) **Personal Docente:** el referente es la Dirección General de Personal Docente y no Docente, dependiente del Ministerio de Educación e Innovación, o la que en un futuro la reemplace.
- c) **Profesionales de la Salud y Residentes:** el referente es la Dirección General de Administración y Desarrollo de Recursos Humanos de Salud, dependiente del Ministerio de Salud, o la que en un futuro la reemplace.
- d) **Policía de la Ciudad:** el referente es la Superintendencia de Violencia Familiar y de Género de la Policía de la Ciudad, dependiente del Ministerio de Justicia y Seguridad, o la que en un futuro la reemplace.
- e) **Cuerpo de Bomberos de la Ciudad:** el referente es la Jefatura del Cuerpo de Bomberos de la Ciudad, dependiente del Ministerio de Justicia y Seguridad, o la que en un futuro la reemplace.

Los/as titulares de las referidas dependencias podrán designar una o más persona/s para tareas de asesoramiento y contención permanente a las víctimas.

#### Artículo 9º.- PROCEDIMIENTO.

El procedimiento previsto en el presente protocolo varía si se origina en una consulta o en una denuncia:

**a) Consulta.** La persona que quiera efectuar una consulta relativa a alguna de las situaciones previstas en el presente podrá requerir asesoramiento vía telefónica o por correo electrónico, completando a tal efecto el formulario que se encontrará disponible en la página web [www.badesdeadentro.gob.ar](http://www.badesdeadentro.gob.ar).

El área referente en materia de violencia de género recibirá la consulta y deberá evacuarla en el término de diez (10) días hábiles, debiendo dar intervención, según corresponda, a la Dirección General de la Mujer y/o a la Dirección General Convivencia en la Diversidad, con el objeto de analizar si los derechos de la requirente han sido vulnerados a la luz de la normativa aplicable. Asimismo, en razón del mérito de la situación, se podrá proponer una entrevista personal a el/la consultante, quien podrá aceptarla o rechazarla. La entrevista se realizará respetando el principio de confidencialidad.

**b) Denuncia.** La persona, que afectada por alguna de las conductas o comportamientos enunciados en el presente, decida realizar una denuncia en

IF-2019-16618592-GCABA-DGALP

el ámbito administrativo podrá hacerlo telefónicamente, por escrito o vía correo electrónico, completando, a tal efecto, el formulario disponible en la página web [www.badesdeadentro.gob.ar](http://www.badesdeadentro.gob.ar).

En caso de denuncia formulada vía telefónica, el/la denunciante deberá ratificar la misma, ante la dependencia donde tenga asiento su respectivo referente.

El área en la cual recaiga la denuncia deberá caratular un expediente de carácter reservado bajo la trata GENE0158A - PROTOCOLO DE ASESORAMIENTO EN GENERO y, en base a un análisis minucioso de lo relatado, elaborará un informe de la situación descripta, los derechos comprometidos y la normativa aplicable.

Luego, deberá darse intervención, en razón de lo meritado, a la Dirección General de la Mujer, dependiente del Ministerio de Hábitat y Desarrollo Humano, y/o a la Dirección General Convivencia en la Diversidad, dependiente de la Vicejefatura de Gobierno, y/o al área que, en función de sus competencias, el área referente considere pertinente, a fin de evaluar los hechos denunciados y elaborar un informe recomendando, de corresponder, la pertinencia de una licencia por violencia de género, de una licencia por violencia intrafamiliar, la modificación del horario laboral o cualquier otra medida que considere protectoria para la víctima.

Posteriormente, en base a lo recomendado por las áreas intervinientes, el área referente que corresponda deberá remitir las actuaciones al superior jerárquico inmediato de el/la denunciante, salvo que el/la denunciado fuera aquel, en cuyo caso deberá remitirlo a el/la funcionario/a superior del denunciado, a fin de que éste tome conocimiento de la denuncia en conjunto con lo informado por las áreas intervinientes.

A partir de las recomendaciones formuladas por las áreas competentes, serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes, debiendo solicitar la instrucción de sumario administrativo en caso de corresponder.

Por su parte, las áreas referentes quedarán a disposición de la persona denunciante durante todo el procedimiento con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género.

#### Artículo 10.- MEDIDAS URGENTES. CONTINUIDAD DE CONTACTO ENTRE PERSONAS INVOLUCRADAS.

En el caso que la persona denunciante y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo o si ese contacto expusiere a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral, el referente correspondiente en materia de violencia de género

IF-2019-16618592-GCABA-DGALP

determinará, en base al informe elaborado oportunamente por la Dirección General de la Mujer y por la Dirección General Convivencia en la Diversidad, la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral.

Si de la denuncia efectuada surgiera que algunas de las conductas contempladas en el artículo 4° afectaren la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial de el/la denunciante, como así también su seguridad personal, el área referente podrá hacerle saber que está en condiciones de solicitar la licencia por violencia de género o por violencia intrafamiliar.

#### Artículo 11.- REGISTRO.

Las áreas referentes establecidas en el artículo 8° del presente deberán elaborar un registro de todas las actuaciones que se hubieren iniciado a través del presente protocolo donde consten: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar la confidencialidad y evitar su revictimización; b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; c) evaluación de la situación; d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

Dicho registro, además de la información enumerada en la primera parte de este artículo, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de distintas situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la Jurisdicción donde hubieren tenido lugar.

#### Artículo 12.- CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN Y FORMACIÓN.

A los efectos de difundir los objetivos de este protocolo, cada área referente en materia de violencia de género se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género en todo el ámbito del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**ANEXO - RESOLUCIÓN CONJUNTA N° 1/MSGC/19 (continuación)**

**GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES**  
"2019 -Año del 25° Aniversario del reconocimiento de la autonomía de la Ciudad de Buenos Aires"

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Anexo**

**Número:** IF-2019-16618592-GCABA-DGALP

Buenos Aires,

Jueves 23 de Mayo de 2019

**Referencia:** Anexo Protocolo de Actuación – Ley N° 6.083

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 6 pagina/s.

Digitally signed by Comunicaciones Oficiales  
DN: cn=Comunicaciones Oficiales  
Date: 2019.05.23 09:37:04 -03'00'

Paula Cortondo  
Director General  
D.G. ASUNTOS LABORALES Y PREVISIONALES (SSGRH)

Digitally signed by Comunicaciones Oficiales  
DN: cn=Comunicaciones Oficiales  
Date: 2019.05.23 09:37:04 -03'00'

**FIN DE ANEXO**