



1457

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

BUENOS AIRES, 30 JUN 2017

VISTO el Expediente N° 7559/16 del registro de este Consejo Nacional y,

CONSIDERANDO:

Que los ámbitos laborales, como otros espacios sociales donde llevamos a cabo nuestras actividades, no están exentos de expresiones de violencia.

Que la violencia laboral implica una práctica que atenta contra la dignidad humana y provoca efectos perjudiciales sobre la integridad física y psíquica.

Que la violencia laboral al atacar la confianza, la autoestima y el rendimiento laboral de las personas y haciendo peligrar la fuente de trabajo configura una violación a los Derechos Humanos y a la Legislación Nacional.

Que para entender la violencia laboral de forma integral y actuar ante ella es necesario investigar y analizar la problemática a fin de proponer políticas de difusión, prevención y capacitación a nivel federal.

Que ante esta realidad es necesario considerar un cuerpo normativo que garantice el derecho al trabajo, la salud y la seguridad de los que comparten un espacio laboral común.

Que la Dirección del Servicio Jurídico y la Gerencia de Asuntos Legales han tomado la intervención que les compete.

Que por lo expuesto el Directorio decidió aprobar el "Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo" que figura en el Anexo de la presente resolución en la reunión de los días 7 y 8 de marzo de 2017.

Que el dictado de la presente medida se efectúa en uso de las atribuciones conferidas por los Decretos N° 1661/96, 310/07, 1939/12, 263/13, 1136/14 en su parte

mdy

1457



Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

pertinente, 409/15, 2349/15, 162/15 y 93/17 y las Resoluciones D. N° 346/02, 1904/15, 2307/16 y 4118/16.

Por ello,

EL DIRECTORIO DEL
CONSEJO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS
RESUELVE:

ARTICULO 1°- Apruébese el "Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo" que se detalla en el Anexo I de la presente resolución y forma parte de la misma.

ARTICULO 2°.- Regístrese, comuníquese a las Gerencias de Recursos Humanos, de Administración, de Desarrollo Científico y Tecnológico, de Evaluación y Planificación, de Asuntos Legales y a la Unidad de Auditoría Interna, a los interesados: cumplido, archívese.

ml
[Firma]
RESOLUCION D. N°: **1457**

[Firma]
Dr. ALEJANDRO CECCATTO
Presidente CONICET



Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

ANEXO I

RESOLUCIÓN NRO: **1457**

**Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación
 en situaciones de violencia en ambientes de trabajo**

Los ámbitos laborales son lugares donde llevamos a cabo nuestras actividades productivas como medios de vida que no están exentos de expresiones de la violencia que se vive en otros espacios de la sociedad. Ante esta realidad es necesario considerar un protocolo que especifique acciones preventivas, de difusión y capacitación a las personas que sufren estas condiciones en sus lugares de trabajo.

Entender la violencia laboral de forma integral y actuar ante ella implica tomar posición frente al derecho al trabajo, la salud y la seguridad de los que comparten el lugar de trabajo ya que implica una práctica que atenta contra la dignidad humana y provoca efectos perjudiciales sobre la integridad psíquica y física, atacando la confianza, la autoestima y el rendimiento laboral haciendo peligrar la fuente de trabajo.

La violencia laboral configura una violación a los Derechos Humanos y a la Legislación Nacional.

Según lo establece la Resolución N° 05/07 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social "violencia laboral" es toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

md

 X HXC



Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

ANEXO I

RESOLUCIÓN NRO: 1457

Formas de violencia laboral

Tal como lo difunde la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, ésta tiene tres formas:

- **Agresión física:** Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el 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.

Indicadores de Violencia Laboral

- Aumento de licencias por enfermedad.
- Aumento de accidentes de trabajo.
- Aumento de reclamos laborales.
- Aumento de renunciadas.
- Incremento del ausentismo.
- Insatisfacción con el trabajo.
- Falta de claridad en las directivas laborales.

md

LHC



Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

ANEXO I

RESOLUCIÓN NRO: 1457

- 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.

Violencia de Género

La perspectiva de género debe ser ineludible al considerar el fenómeno de la violencia laboral. De acuerdo con la definición de las Naciones Unidas, la violencia de género es “todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico incluidas las amenazas la coerción o la privación arbitraria a la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada”.

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.

mit

 10/08



Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

ANEXO I

RESOLUCIÓN NRO: 1457

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.

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 pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes y el presente protocolo de actuación.
- Adoptar medidas tendientes a la erradicación de toda forma de discriminación y desigualdad de género y violencia laboral.
- Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, investigación e información para la promoción y defensa de los derechos humanos.
- Hacer 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.

md
go
A *WSE*



Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

ANEXO I

RESOLUCIÓN NRO: 1457

Objetivos Específicos

- 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.
- Difundir el presente Protocolo y los servicios de atención en cada unidad del CONICET y su sede central.

Las disposiciones del presente Protocolo no implican de modo alguno una restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y garantías de los derechos nominados en el presente documento.

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Constituir una Comisión Interdisciplinaria que diseñe propuestas de políticas de difusión y prevención de violencia laboral, planifique la capacitación de referentes a nivel federal y del personal y becarios de CONICET, haga un seguimiento de la temática relativa a violencia laboral a fin de proponer a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes. Esta Comisión se constituirá en un Observatorio de Violencia Laboral que

maly
[Firma] *[Firma]* *[Firma]*



Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

ANEXO I

RESOLUCIÓN NRO: 1457

encarnará los principios que el presente Protocolo enuncia con el objetivo de sumar esfuerzos para el estudio de la temática desde una perspectiva interdisciplinaria.

La Comisión Interdisciplinaria que será designada por el Directorio, se constituirá por personas que actuarán como referentes/responsables en la sede central de CONICET.

Estas personas serán:

- un representante de la Gerencia de Recursos Humanos;
- un representante de la Gerencia de Asuntos Legales; y
- tres personas que acrediten experiencia y/o formación relativas a los derechos laborales y humanos con perspectiva de género, diversidad sexual y/o violencia laboral. Pudiendo ser los mismos investigadores del organismo o externos, o cualquier referente con estas características que el Directorio encuentre pertinente.

Todas las unidades que conformen la red institucional CONICET informarán a la Comisión Interdisciplinaria sobre la implementación del Protocolo y su funcionamiento a través de la Gerencia de Recursos Humanos. Cada Unidad realizará un relevamiento de denuncias y casos de violencia descriptos en el presente protocolo, preservando el anonimato y el cuidado de la información con el fin de generar datos estadísticos y visibilizar la problemática de modo riguroso. Se fomentará campañas de formación y difusión para los/as investigadores, becarios/as, personal administrativo (cuquiera fuese su modo de contratación), y todo personal en relación laboral con cada unidad del CONICET y su sede central.

Esta Comisión Interdisciplinaria podrá solicitar asesoría de expertos en la temática y/o a otros organismos ya constituidos para trabajar al respecto y formular recomendaciones.

md

 A



Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

ANEXO I

RESOLUCIÓN NRO: 1457

SUJETOS DE APLICACIÓN

El presente Protocolo comprende al personal del CONICET. Esto es, al personal administrativo, personal de apoyo y las/os investigadores, cualquiera sea la condición laboral de cada uno de ellos (temporario o visitante, permanente o contratado) en cada unidad del CONICET y su sede central.

De igual modo se amparará, en el marco del presente Protocolo a las/os becarias/os del CONICET. También se contemplará a los Terceros que al prestar servicios permanentes o temporales, convivan en el mismo espacio físico que el personal del organismo. En este último caso, además de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la persona y/o empresa.

CONTEXTO DE APLICACIÓN

El Protocolo se aplicará cuando las acciones violentas generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad que ocurran tanto dentro de las instalaciones materiales pertenecientes al CONICET, o cualquier espacio físico donde se desarrollen relaciones laborales de los sujetos de aplicación. Como así también aquellas relaciones laborales que puedan desarrollarse en espacios no físicos tales como medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, dentro del marco de cualquier relación laboral.

CONDUCTAS ALCANZADAS

El Protocolo se aplicará cuando ocurran:

md

 WSC



Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

ANEXO I

RESOLUCIÓN NRO: 1457

- a) Conductas de violencia física, psíquica y sexual contempladas en el Código Penal argentino, independientemente del deber de denunciar de los funcionarios públicos al conocer la posible comisión de un delito de acción pública.
- b) Hechos contemplados en la Ley 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, y concordante.
- c) Cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, enfermedades, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

PRINCIPIOS RECTORES

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

- a) Asesoramiento gratuito.
- b) Respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia 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

mil

LDC



Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

ANEXO I

RESOLUCIÓN NRO: **1457**

estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados 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 denuncia realizada.
- d) No re-victimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.
- e) Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información. Toda documentación que pueda ser remitida en forma impresa, será remitida en sobre cerrado con una minuta identificada sólo con el número de expediente y las siglas del nombre de la persona afectada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la misma y/o del victimario.
- f) Articular y coordinar las acciones para que el cumplimiento del presente Protocolo se lleve adelante en el CONICET y sus dependencias y anexos en el ámbito nacional, provincial y/o municipal.
- g) Generar los estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia.
- h) Diseñar y publicar en forma coordinada entre todas las autoridades de aplicación una guía de información sobre el programa y los servicios de asistencia directa.
- i) Promover vínculos de cooperación interinstitucional con los profesionales vinculados a la problemática de violencia laboral.
- j) Promover todas las acciones conducentes a efectivizar los principios reconocidos por los siguientes Tratados Internacionales:
 - *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer –“Convención de Belem Do Pará” (Ley 24.632)*Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas).
 - *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
 - *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.

md

 WSE



Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

ANEXO I

RESOLUCIÓN NRO: 1457

*Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pactos de San José de Costa Rica) (en especial Artículo N° 5 inc. 1° y Artículos N° 11 y 32).

*Convención OIT N° 111. Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación – Ratificado por Argentina.

*Convenio Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (en especial Artículos N° 2 y 11).

*Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en especial Artículos N° 7 y 12).

*Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en especial Artículo N° 17).

PROCEDIMIENTO

Las personas que se consideren afectadas o que sean testigos directos de situaciones de discriminación o violencia podrán consultar y/o pedir asesoramiento a la Comisión Interdisciplinaria.

Si las circunstancias del caso lo ameritan y la/o afectada/o desee iniciar una denuncia formal, deberán seguir los mecanismos ya establecidos por la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) para que la misma evalúe lo evalué y tome las medidas que considere pertinentes.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Se propone un trabajo integral que incluye el fortalecimiento y desarrollo de las siguientes líneas de acción:

md

HOC



Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

ANEXO I

RESOLUCIÓN NRO: 1457

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

- Se diseñarán actividades desde la Comisión Interdisciplinaria 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 sensibilizar 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) Datos demográficos y de pertenencia institucional de la persona de consulta y denuncia;
 - b) Descripción de los casos de discriminación y/o violencia laboral;
 - c) Evaluación de los mismos;
 - d) Estrategias de intervención planeadas;

md
A
Véase



Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

ANEXO I

RESOLUCIÓN NRO: 1457

- e) Observaciones y sugerencias;
- f) 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, su evaluación en el tiempo a fin de ajustar las líneas de acción o elaborar nuevas estrategias.

AUTORIDAD COMPETENTE

Será el garante en última instancia del presente Protocolo el Directorio en el ámbito de la administración central de CONICET.

INFORMES ANUALES

La Comisión Interdisciplinaria 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 mejorar las 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 del CONICET.

md
A
L
A
LDC



Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

ANEXO I

RESOLUCIÓN NRO: 1457

SITIO WEB

El CONICET dispondrá de un sitio en su web con el objeto de informar y difundir las acciones llevadas a cabo en el marco del presente protocolo. El mismo tendrá un link director desde la página oficial del organismo.

md

A
HOC