

## **Propuesta de trabajo elaborada por la *Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral y de Género***

### **PAUTAS DE INTERVENCIÓN Y ABORDAJE EN LOS ESPACIOS DE ATENCIÓN DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO - CONICET**

#### **I. Fundamentación y antecedentes**

En junio de 2017 el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) aprobó el **Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo** (Resolución N° 1457/17) con el objetivo de garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia laboral en todo el Organismo, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

En el marco de este Protocolo se constituyó una **Comisión Interdisciplinaria**, que se enmarca en el **Observatorio contra la Violencia Laboral y de Género**. El objetivo de dicho espacio es el de asesorar al Directorio sobre políticas de difusión y prevención de violencia laboral, capacitación de sus agentes y monitoreo de esta temática a fin de implementar políticas de prevención y potenciar las estrategias ya existentes<sup>1</sup>.

Asimismo, como emergente de las luchas sociales, en los últimos años se ha visibilizado el problema estructural de la violencia de género en todos los ámbitos, desnaturalizando sus expresiones cotidianas y sistemáticas como nunca antes. Desde 2017, con la puesta en marcha en el Organismo del Protocolo y la creación de la Comisión Interdisciplinaria mencionados, se triplicaron las denuncias formales por violencia laboral y de género ingresadas a la **Comisión de Igualdad de Oportunidades y Tratos (CIOT)**.

La cantidad, recurrencia y complejidad de las situaciones de violencia denunciadas amerita intervenciones y abordajes eficaces para prevenirlas, sancionarlas, erradicarlas, así como para reparar de forma eficaz los daños que producen, a fin de aliviar el malestar y la conflictividad que de ellas se derivan en distintas relaciones y espacios de trabajo.

En esta línea, y de acuerdo con los principios rectores incluidos en el Protocolo, en julio del 2019 se aprobó el **Manual de Procedimiento para la Creación de Espacios de Atención de Violencia Laboral y de Género en dependencias de CONICET** (RESOL-2020-5-APN-DIR#CONICET)<sup>2</sup>, que provee los lineamientos generales de funcionamiento de los **Espacios de Atención** creados y por crear, con sede en los distintos Centros Científicos Tecnológicos, Centros de Investigación, Unidades Ejecutoras, Oficinas de Coordinación Administrativa e Institutos dependientes de CONICET.

---

<sup>1</sup> Con posterioridad y ante la necesidad de expandir los alcances de la Comisión, así como relevar situaciones locales, se designaron como "Referentes Regionales" a integrantes de la red institucional del CONICET -hasta el momento de los Centro Científicos Tecnológicos del Nordeste, Mendoza, Rosario, Córdoba, CENPAT y CIT Golfo San Jorge- con la finalidad de articular las temáticas e iniciativas generadas en el ámbito de la Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral y de Género.

<sup>2</sup> En una primera etapa se dispuso la implementación de dicho Manual con la creación de Espacios de Atención en cuatro (4) CCTs: Nordeste, CENPAT, Rosario y Córdoba. En el presente se ha sumado la creación del Espacio de Atención del CCT Mendoza y se espera continuar con la inclusión de nuevos Espacios en otras dependencias del organismo hasta cubrir la totalidad de las regiones.

En el presente documento<sup>3</sup> se desarrollan y especifican los principios rectores, las situaciones susceptibles de ser abordadas, las modalidades de atención y los procedimientos a tener en cuenta en dichos Espacios de Atención, con el propósito de brindar herramientas para el abordaje, acompañamiento y seguimiento integral de las consultas que allí se recepcionen. .

Las pautas expuestas se organizan en función de las diversas situaciones de violencia laboral y de género que puedan suscitarse en Centros Científicos Tecnológicos (CCT), Centros de Investigación, Unidades Ejecutoras, Oficinas de Coordinación Administrativa e Institutos dependientes de CONICET y/o con sus integrantes. Las estrategias y herramientas institucionales varían en cada caso, según se haya presentado una denuncia, consulta y/o un pedido de intervención que llegue a conocimiento del Equipo, los actores que involucran, el momento de la trayectoria laboral de la o el denunciante, su situación socioeconómica y su estado de salud psico-física, entre otros factores; respetando en todo momento su voluntad a la hora de sugerir un curso de acción.

Cabe aclarar que la implementación de estas pautas en cada lugar de trabajo requerirá ajustes y revisiones, así como nuevas iniciativas que surjan de los Espacios de Atención, en consenso con las Referentes Regionales y la Comisión Interdisciplinaria del Observatorio, teniendo en cuenta las particularidades que presentan las situaciones sometidas a consulta, y la consideración de las especificidades regionales y de cultura institucional donde se desarrolle el conflicto.

## **II. Marco normativo de los Espacios de Atención**

Los Espacios de Atención de Violencia Laboral y de Género se constituyen con el fin de brindar atención, contención y asesoría en casos de violencia laboral, de género y/o discriminación que tengan lugar en espacios laborales del CONICET, o fuera de él y que involucren a sus agentes.

Según lo que establece el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (2019), 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 manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Por su parte, la expresión “**violencia y acoso por razón de género**” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas 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.

A su vez, el abordaje e intervención en los Espacios de Atención se basa en los fundamentos, principios rectores y definiciones establecidas en las normativas internas de CONICET, legislaciones nacionales y en las convenciones internacionales suscriptas por el Estado argentino, donde se promueven acciones de prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género para el personal que se desempeña en el ámbito

---

<sup>3</sup> Esta propuesta incorpora los aportes de las “Pautas para la contención de casos de violencia en ambientes de trabajo del CONICET Nordeste” como antecedentes próximos desarrollados en el marco de la implementación de los espacios de atención.

laboral de la Administración Pública Nacional, garantizando un ambiente libre de discriminación, lo cual incluye la generación de espacios de orientación, medidas preventivas y acciones de concientización sobre la problemática abordada.

### III. Principios rectores

De acuerdo con la normativa y legislación en vigencia las actuaciones que se originen ante casos de violencia laboral y de género se regirán por los siguientes principios:

- **Asesoramiento gratuito.** La persona que así lo requiera será acompañada y asesorada integralmente de manera gratuita.
- **Respeto y privacidad.** 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.
- **No revictimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona que denuncia, o datos que permitan identificarla. Esto no obsta a que la persona quiera, por su voluntad, hacer pública la situación consultada o denunciada.
- **Diligencia y celeridad.** La intermediación en la consulta o denuncia presentada deberá ser realizada con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento, ante cada situación, pueda ser canalizado en el menor tiempo posible.
- **Abordaje integral e interdisciplinario.** La intervención en las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren un abordaje integral para una respuesta eficaz.

### IV. Personas alcanzadas

El Protocolo comprende a todo el personal de CONICET. Esto es, al personal directivo, gerencial, administrativo, personal de apoyo, investigador, becario y a otras personas que al momento de los hechos que motivan la intervención prestasen servicios permanentes o temporales en cualquier dependencia del organismo. En este último caso, además de las actuaciones en el marco del Protocolo y las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la persona y/o organización de pertenencia.

## V. Situaciones comprendidas

El Protocolo se aplica cuando las acciones violentas generan un clima laboral de intimidación, humillación u hostilidad. Son situaciones de abuso de poder que pueden manifestarse como agresión física, acoso sexual, violencia psicológica y que tienen por finalidad aislar, excluir o someter. Pueden presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares, dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo de personas, y llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión. También rige para las situaciones de violencia y discriminación basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad y/o expresión de género que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. Es decir que trasciende la violencia ejercida exclusivamente contra las mujeres e incluye a la aplicada contra las personas cuya identidad y/o expresión sexo-genérica no se adecuen a las previsiones culturalmente establecidas para la masculinidad hegemónica. Comprende, asimismo, las violencias ejercidas por mujeres y toda acción que pueda generar daños físicos y/o psíquicos e incluye acoso, amenazas, coerción o privación arbitraria de la libertad en el espacio laboral o fuera de él.

El conjunto de situaciones señaladas constituye una violación a los derechos humanos y laborales.

Quedan comprendidas:

1. **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.

2. **Hechos de violencia física, psicológica, sexual, simbólica, económica, patrimonial y política**, contemplados en la Ley Nacional N° 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 su modificatoria.

3. **Hechos discriminatorios** contemplados en la Ley Nacional N° 23.592 “Antidiscriminación”, Informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad en el trabajo (julio de 2003), Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (ILO-OSH, 2001. OIT, Ginebra, 2002) y concordantes.

4. **Cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad** entre los/las 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.

Los Espacios de Atención tienen a su cargo delimitar y determinar la forma de abordaje de la situación recibida según sean:

- **Situaciones primarias comprendidas.** Situaciones enmarcadas en el alcance del Protocolo en las cuales intervengan personas involucradas con el Organismo,

cualquiera fuera su categoría, cargo o función y cumplan o hayan cumplido tareas permanentes o temporales.

- **Otras situaciones comprendidas.** Situaciones de discriminación y violencia de género producidas por personas ajenas al CONICET pero que afectan a personal del Organismo, cualquiera fuera su categoría, cargo o función y que impactan de manera negativa en su rendimiento o desempeño laboral. En estos casos, el Espacio de Atención también brindará asesoramiento y acompañamiento, abordando la situación de manera integral y desde una perspectiva interdisciplinaria.

## **VI. Contexto de aplicación**

El Protocolo se aplica a situaciones ocurridas en diferentes espacios y a través de diversos medios:

A. En el emplazamiento físico de las dependencias de CONICET y/o cualquier espacio físico donde se desarrollen las relaciones laborales y/o educativas de los sujetos alcanzados por el Protocolo.

B. Fuera del espacio físico de las dependencias de CONICET, en espacios no laborales ni formativos, pero que involucran a sujetos alcanzados por el Protocolo.

C. Espacios no físicos tales como medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, y que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales y/o educativas de los sujetos alcanzados por el Protocolo.

## **VII. Conformación de los Espacios de Atención**

Los Espacios de Atención deberán contar con dos (2) Agentes de Intervención como mínimo, seleccionados/as mediante instancias evaluativas a partir de criterios sugeridos por la Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral y a través de la búsqueda interna del Organismo, pudiendo integrar dicho espacio personal CIC, CPA, SINEP y/o Art. 9 de la Ley N° 25.164. Se garantiza que será considerada su participación como Agente de Intervención al momento de su evaluación académica o de desempeño en el Organismo.

Los Espacios de Atención pueden estar emplazados en distintos tipos de dependencias del Organismo: CCT, CIT, UE u OCA. Deben contar con un lugar físico adecuado, horarios de atención debidamente comunicados, mail y teléfono de contacto, así como material informativo para distribución. El sitio web de cada dependencia deberá comunicar de forma destacada la existencia del Protocolo vigente del CONICET y del Espacio de Atención, el nombre de los/las Agentes de Intervención y los datos de contacto para el requerimiento de asistencia (correo electrónico, teléfono, lugar y horarios de atención).

Se considera que los Espacios de Atención constituyen en sí mismos una medida preventiva que produce dos efectos concretos: a) generar un ámbito de contención, abordaje y orientación para las personas afectadas; y b) comunicar un claro compromiso institucional de rechazo a todo tipo de violencia.

## VIII. Aspectos procedimentales de intervención en los Espacios de Atención

### 1. Modalidades de intervención:

Las situaciones serán recibidas por el equipo del Espacio de Atención y podrán ser canalizadas bajo tres modalidades: **consultas, solicitud de intervención y denuncias.**

**-Consultas:** vinculadas a conocer los derechos que asisten a les agentes CONICET ante situaciones de violencias, del Protocolo y sus incumbencias, etc.

**-Consultas por otros motivos:** como, por ejemplo, sobre situaciones de violencias que pudiera estar sufriendo la persona consultante u otra de su conocimiento pero fuera de las relaciones laborales y/o educativas alcanzadas por el Protocolo.

**-Solicitud de intervención:** una situación que se presente como consulta en una primera instancia puede luego derivarse en solicitud de intervención, en la que no se quiere concretar una denuncia o no corresponde. Sirve para accionar administrativamente sin llegar a una investigación administrativa, pero deja registrado el antecedente ante futuras situaciones.

**-Denuncia:** una situación que se presenta como consulta y/o pedido de intervención puede derivar en una denuncia. Siempre se necesitará el acuerdo de la persona consultante para transformar una consulta o solicitud de intervención en denuncia, salvo que opere el deber de denunciar contemplado en las normativas de fondo y procedimentales vigentes. La persona consultante puede estar acompañada de alguna persona de su confianza en todas las actuaciones personales que realice durante toda la tramitación.

### 2. Modalidades de atención:

Las consultas pueden llegar a conocimiento de los Espacios de Atención por tres (3) vías:

1. A través del correo electrónico dispuesto a tal fin, al que sólo tendrá acceso el Equipo de Atención y acompañamiento.

2. De manera directa, por consulta personal ante el Equipo de Atención.

3. Por interconsulta de los Equipos o áreas legales de los distintos organismos relacionados con CONICET.

Las consultas podrán ser realizadas por cualquier persona interesada en conocer los derechos que asisten en relación con situaciones comprendidas por el Protocolo vigente en CONICET, sea que está afectada directamente o que haya conocido o presenciado alguna situación de este orden sobre la que quiera consultar. Si la consulta se realizara vía correo electrónico y, en razón del mérito de la situación, el Equipo de Atención considerara necesaria una entrevista personal, se lo hará saber a la persona consultante quien podrá consentir o rechazar.

### 3. Etapas procedimentales:

La modalidad de atención de los Espacios de Atención varía de acuerdo con el tipo de situación recepcionada y comprende las siguientes etapas procedimentales:

**-Recepción:** el Equipo de Atención recibe y evalúa la pertinencia de las situaciones planteadas y, si corresponde, les da curso según se trate de consultas, denuncias y/o pedidos de intervención.

Cuando la consulta provenga de una persona que ha presenciado y/o tomado conocimiento de una situación de conflicto, pero que es ajena al mismo, se procederá a recepcionar la misma. Para su abordaje, sin embargo, se requerirá que la persona afectada ratifique la intervención del Equipo de Atención.

**-Evaluación inicial:** el Equipo de Atención, de acuerdo con el contexto y la evaluación de pertinencia realizada, podrá optar por:

a) Archivar el trámite en caso de no pertinencia.

b) Realizar un seguimiento de la situación y asesorar sobre el motivo de la consulta.

c) Dar lugar a una solicitud de intervención.

d) Asesorar a la persona consultante sobre la vía de denuncia formal, en cuyo caso el Equipo de Atención deberá viabilizar la misma a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT)-CONICET, con participación gremial, en la medida que se cumplan los requisitos previstos en el Decreto N° 214/06 y que sea la voluntad de la denunciante instar a dicha Comisión; o directamente a la Gerencia de Asuntos Legales y/o Gerencia de Recursos Humanos del Organismo. **Se deberá contemplar en el informe pertinente las circunstancias de tiempo, modo, lugar y personas involucradas, a los fines de evaluar la pertinencia del inicio de una investigación administrativa.** La misma podrá derivar en una información sumaria o sumario administrativo, y tramitará ante la Dirección de Sumarios del Organismo.

**-Toma de testimonio:** en todas las situaciones en las que se conceda una entrevista personal, la misma será fijada dentro de un máximo de diez (10) días desde la recepción de la solicitud, salvo que por razones relativas a la persona consultante se fije la entrevista en un plazo posterior. La entrevista se realizará en el espacio de funcionamiento del Equipo de Atención, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Excepcionalmente se podrá consensuar otro lugar de atención por pedido de la persona consultante y siempre que tuviere por objeto evitar mayor vulneración.

**-Elaboración de informe de situación:** luego de analizada la consulta, solicitud de intervención y/o denuncia, el Equipo de Atención elaborará un Informe de Situación donde volcará toda la información en base a indicadores que dan cuenta de: el tipo de violencia/s, la duración en el tiempo, el tipo de vínculo entre los/las involucrados/as, la situación socioeconómica y el riesgo psico-físico y de permanencia institucional de la persona afectada, como resultado de la situación de violencia que la aflige. Asimismo, formulará las observaciones relevantes y las estrategias de abordaje aplicadas y/o a aplicar considerando globalmente una evaluación de riesgo, conforme con los niveles de ansiedad, angustia y temor identificados en la persona afectada por las situaciones relatadas, teniendo asimismo en cuenta el eventual estrés postraumático y/o la vivencia del trauma como si fuera actual.

En los casos en los que se considere necesario, el Equipo de Atención podrá sugerir la consulta a diferentes espacios de atención psicológica disponibles en la región (ejemplo:

IF-2020-58599590-APN-GAL#CONICET

profesionales especializados/as en género y violencia, servicios públicos, ONGs). Para ello, deberá contar con un recursero actualizado que comprenda diversas dependencias e instituciones públicas de carácter local, con las cuales poder articular, en miras de un acompañamiento y/o asesoramiento integral e interdisciplinario. Asimismo, podrá sugerir diferentes espacios de asesoramiento legal disponibles en el organismo (Gerencias de Asuntos Legales-Oficina de Atención al Becario y de Vinculación Tecnológica) o a nivel regional (servicios de voluntariado universitario en temas legales, organismos públicos, ONGs).

Por su parte, si se tomara conocimiento de la existencia de una restricción de acercamiento ordenada por la justicia ordinaria, el Equipo de Atención deberá asesorar a la persona afectada a los fines de garantizar su cumplimiento en las dependencias del Organismo.

#### **-Información de lo actuado a la Gerencia de Recursos Humanos y/o a la Gerencia de Asuntos Legales del Organismo.**

Cuando del análisis de la consulta, solicitud de intervención y/o denuncia requiera del accionar administrativo, se procederá en una primera instancia a elevar lo actuado a los directivos del CCT y/o las autoridades del lugar de trabajo de las personas involucradas, quienes en su carácter de responsables de los recursos humanos podrán tomar las medidas administrativas que correspondan según la situación de conflicto planteada. En caso de que no sea viable dicha intervención, se elevará lo actuado a la Gerencia de Recursos Humanos y/o Gerencia de Asuntos Legales de sede central del Organismo.

#### **-Elaboración del segundo informe, sistematización de datos, seguimiento.**

La información recabada en el marco del abordaje de la situación de violencia laboral, de género y/o discriminación será centralizada y sistematizada, con resguardo de la confidencialidad de las personas involucradas. Esto permitirá el diseño de indicadores que darán cuenta de los tipos de violencia más frecuentes, el género y escalafón de las personas involucradas y las unidades ejecutoras en las que ocurren, entre otros datos relevantes para la elaboración de diagnósticos, informes y demás insumos informativos para el diseño y monitoreo de políticas integrales de prevención y atención de la violencia laboral y de género en el CONICET.

El Equipo de Atención elaborará informes de avance de dichas situaciones, de modo tal de poder reflejar todo el proceso de acompañamiento efectuado y sus repercusiones institucionales.

Además, podrá sugerir:

- Medidas de Prevención
- Medidas de Protección
- Medidas de Investigación de los hechos

#### **4. Herramientas institucionales para la atención de casos**

Las personas que atraviesan situaciones de violencia laboral o de género generalmente disminuyen su rendimiento por diversos motivos (angustia, malestar, falta de motivación y/o concentración, recurrencia de enfermedades, accidentes laborales etc.). Esto también puede afectar la permanencia en el lugar de trabajo.



En este sentido se proponen las siguientes herramientas que posibilitan adecuar las distintas modalidades de trabajo y evaluación científico - tecnológica, para promover la permanencia de las/los agentes afectados/as y no perjudicar el desarrollo de su proyecto laboral y profesional.

- Justificación de inasistencias.
- Extensión de plazos de vencimientos de entregas.
- Excepciones en los requisitos de selección de directores/as.
- Prórrogas en becas.

## 5. Implementación de medidas de protección

### a) Medidas de protección ante denuncias sin relación jerárquica

Una de las principales variables de riesgo en situaciones de violencia es el contacto cotidiano entre denunciante y denunciado/a, ya que puede incrementar el riesgo de reincidir en la violencia y de recrudecer los efectos negativos de su ejercicio en la salud psico-física de las personas afectadas. Por este motivo, en los casos en que los/as involucrados compartan alguno o todos los espacios de trabajo, resulta necesario aplicar mecanismos que restrinjan el contacto lo máximo posible.

Así, de acuerdo con la evaluación de la gravedad y el riesgo que realice el Equipo de Atención en su Informe de Situación, se recomendarán **medidas administrativas de protección** y será potestad de las autoridades de los diferentes lugares de trabajo la decisión de implementarlas, aplicarlas y darle seguimiento. Entre ellas:

- **Interdicción de cercanías:** refiere a la prevención del contacto entre las personas involucradas cuando hubiere indicios ciertos y verosímiles de riesgo de reincidencia en situaciones de discriminación y/o violencia laboral o de género. Para que la interdicción no vulnere los derechos del agente denunciado/a es necesario diseñar un cronograma de trabajo y evaluación que prevenga la convivencia espacio temporal de los sujetos involucrados, en protección de el/la denunciante. Podrá implementarse a través **cambios de horarios o de lugar de trabajo** de las personas implicadas.

### b) Medidas de protección ante denuncias con relación jerárquica

La vulnerabilidad del/la denunciante se agrava cuando existen relaciones de jerarquía del/la denunciado/a sobre el/la denunciante, ya sea porque toma provecho del lugar de poder para profundizar la violencia sobre la persona que de él o ella depende, porque genera condiciones de impunidad en base a vínculos de poder o bien porque influye en la percepción que tiene la persona afectada respecto del acoso, la violencia o la discriminación.

Así, de acuerdo siempre con la evaluación de la gravedad y el riesgo de los hechos expresados en el Informe de Situación, el Equipo de Atención recomendará las medidas administrativas de protección a implementar. Entre ellas:

- **Interdicción de cercanías:** en alusión a la prohibición del acercamiento de la persona denunciada cuando hubiere indicios ciertos y verosímiles de riesgo de reincidencia en situaciones de discriminación y/o violencia laboral o de género. Para que la interdicción no vulnere los derechos del agente

denunciado/a es necesario diseñar un cronograma de trabajo y evaluación que prevenga la convivencia espacio temporal de los sujetos involucrados en protección del/la denunciante. Podrá implementarse a través **cambios de horarios o de lugar de trabajo**, con prioridad –en la medida de lo posible– para la persona afectada. También podrán recomendarse **cambios de los/as directores/as o evaluadores/as** de la persona denunciante.

## 6. Medidas de Investigación

En los casos en que haya indicios ciertos y verosímiles de la comisión de una falta a la normativa o de situaciones de violencia contempladas en las legislaciones, el Equipo de Atención podrá -respetando la voluntad de quien denuncia- recomendar el inicio de procedimientos administrativos para la investigación y esclarecimiento de los hechos.

## 7. Medidas de Prevención

Cuando los hechos narrados no se enmarquen explícitamente en sospecha de faltas ni delitos ni tampoco exista riesgo a la salud psicofísica de la/las personas afectadas, el Equipo de Atención y/o Referentes Regionales podrán sugerir a las autoridades las siguientes medidas preventivas:

- **Charlas informativas para autoridades:** A cargo de miembros del Equipo o especialistas. Se informará acerca de los espacios disponibles en el CONICET para la contención de casos de violencia y de otras normativas y legislaciones vigentes.
- **Campañas de concientización:** Se diseñarán materiales específicos para distribuir entre los/as miembros de la institución donde se identifique el caso de violencia. Se incluirán contenidos destinados a la sensibilización y formación en materia de prevención y contención de situaciones de violencia laboral y de género. También se compartirá información referida a la normativa vigente en CONICET. Es necesario que no se deje en evidencia que la campaña es resultado de una consulta por un problema particular.
- **Capacitaciones dirigidas al personal:** A cargo de personas formadas en la temática de violencia laboral y de género, destinadas a mejorar la calidad de los vínculos laborales. Tienen el objetivo de prevenir y/o disuadir determinadas conductas. Por lo general se efectúan sin hablar de la situación concreta que motivó la capacitación y manteniendo la confidencialidad de la consulta. Esta capacitación podrá ser realizada con la intermediación del Equipo de Atención y/o Referentes Regionales o por cualquier profesional idóneo/a que determinen las autoridades. Se hará una mención especial a la importancia de la Ley N° 27.499 llamada “Ley Micaela”, que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

Estas medidas preventivas también podrán aplicarse a pedido de los agentes de CONICET sin que se identifiquen situaciones de violencia o en toda circunstancia que el Equipo de Atención y/o Referentes Regionales consideren pertinente.

IF-2020-58599590-APN-GAL#CONICET

## 8. Reseña de algunos aspectos procedimentales desarrollados

Tipo de Intervención	Áreas intervinientes	Propuesta de acción
<b>Herramientas institucionales para la atención de casos</b>		
Justificación de inasistencias	Equipo de Atención y Gerencias de Recursos Humanos y Desarrollo Científico; Dirección del CCT, Unidades Ejecutoras	Equipo de Atención: Solicitud de la justificación de la inasistencia
Extensión de plazos de vencimientos de entrega		Gerencias de Recursos Humanos y Desarrollo Científico; Dirección del CCT o Unidades Ejecutoras: gestión para el otorgamiento de las excepcionalidades, manteniendo la confidencialidad del hecho
Excepciones en los requisitos de selección de directores/as		
Prórroga de becas		
<b>Medidas de protección sin relación de jerarquía</b>		
Interdicción de cercanías (cambio de horario / lugar de trabajo)	Equipo de Atención / Referentes Regionales	Elevación de Informe de Situación a las autoridades y solicitud de medidas de protección
<b>Medidas de protección con relación de jerarquía</b>		
Interdicción de cercanías (cambio de lugar de trabajo, cambio de horario o cambio de director/evaluador)	Equipo de Atención/Referentes Regionales	Elevación de Informe de Situación a las autoridades y solicitud medidas de protección

<b>Medidas de Investigación</b>		
Dar inicio a procedimientos administrativos para la investigación y esclarecimiento de los hechos	Equipo de Atención / Referentes Regionales	Elevación a las autoridades de Informe de Situación y solicitud de investigación de los hechos.
	Unidad Ejecutora/ Lugar de trabajo	Derivación del caso a la CIOT/Gerencia de Asuntos Legales/Gerencia de Recursos Humanos
<b>Medidas de prevención</b>		
Charlas informativas para autoridades	Equipo de Atención/ Referentes Regionales	Gestión de la charla pública con miembros/as del Equipo de Atención o con cualquier otro/a profesional idóneo/a. .
Campañas de concientización		Gestión de la campaña con miembros/as del Equipo de Atención o con cualquier otro/a profesional idóneo/a.
Capacitaciones dirigidas al personal		Elevación de solicitud de capacitación en la temática, con resguardo de la confidencialidad de la consulta que motiva la medida.
<b>Seguimiento de los/as involucrados/as. Informes de avance</b>		
Seguimiento de la persona que consulta	Equipo de Atención	Seguimiento en lo que respecta a la situación de violencia. Elaboración de Informes de avance
	Unidades Ejecutoras / Lugar de trabajo	Seguimiento del desempeño laboral
Seguimiento de quien presuntamente comete los hechos de violencia y/o discriminación o faltas	Unidades Ejecutoras / Lugar de trabajo	Seguimiento del desempeño laboral

## Sistematización de datos, elaboración de estadísticas y producción de indicadores

Confección de un registro estadístico de los casos atendidos	Equipo de Atención/Referentes Regionales	Realización de informes periódicos con los datos referidos al tipo de caso denunciado, instituciones involucradas, género y escalafón de las personas involucradas, y demás informaciones relevadas. Elevación de los mismos a la Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral y de Género del Organismo.
--	--	--



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2020 - Año del General Manuel Belgrano

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:** IF-2020-58599590-APN-GAL#CONICET

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Jueves 3 de Septiembre de 2020

**Referencia:** Anexo-Pautas de Intervención y Abordaje en los Espacios de Atención de Violencia Laboral y de Género-CONICET

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 13 pagina/s.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE  
Date: 2020.09.03 15:42:00 -03:00

Alan Diego Temiño  
Gerente de Asuntos Legales  
Gerencia de Asuntos Legales  
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL  
ELECTRONICA - GDE  
Date: 2020.09.03 15:42:00 -03:00