

Programa contra las violencias por motivos de género

Adenda a la “Política de AySA en materia de Equidad/Género, Igualdad de Oportunidades y Trato.”

Ampliación. Incorporación del “Protocolo de prevención e intervención en situaciones de acoso y violencia laboral con perspectiva de género.”

Tercera Parte. “Protocolo de prevención e intervención en situaciones de acoso y violencia laboral con perspectiva de género.”

Introducción

El presente protocolo se basa en la necesidad de incorporar al régimen interno vigente en AySA - comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo, sus leyes modificatorias y/o complementarias y el Convenio Colectivo de Trabajo 1494/15 “E”, el Código de Ética y normativa asociada-, la regulación de las intervenciones frente a los casos de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico para proteger adicionalmente a las personas trabajadoras que atraviesan esta situación.

La violencia por motivos de género es aquella dirigida hacia las mujeres y personas LGTBTTIQ+¹, con raíces en las relaciones de género desiguales, dominantes en la sociedad. Es una de las manifestaciones más claras de las desigualdades de poder existentes en nuestra sociedad que pondera lo masculino y subordina lo femenino, y otorga poder a los varones sobre las mujeres y personas LGTBTTIQ+.

Las distintas modalidades de la violencia por motivos de género afectan todos los ámbitos de la vida de las personas que la padecen, la Ley 26.485 “Protección Integral hacia las Mujeres” contempla la violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, pública política y en el espacio público. El artículo 4° de dicha ley **define la violencia contra las mujeres como toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.**

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

1. Esta sigla es un acrónimo que se utiliza para designar colectivamente a las personas lesbianas (L), gays (G), bisexuales (B), transgénero (T), transexuales (T), travestis (T), intersexuales (I), y todas aquellas personas pertenecientes a los colectivos de la diversidad.

Las violencias por motivos de género son una problemática extendida y estructural que afecta la vida de miles de mujeres y personas LGBTTTIQ+ en nuestro país, en la región y en el mundo y exigen la ejecución de políticas públicas que logren prevenirlas y que asistan y protejan a todas aquellas personas que las atraviesan.

La violencia laboral la define la Oficina de Violencia Laboral dependiente del Ministerio de Producción y Trabajo –Secretaría de Trabajo y Empleo de la Nación (“OAVL”) como: “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 de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.

La importancia de disponer de un protocolo específico sobre el acoso y la violencia laboral con perspectiva de género, se relaciona con que la violencia que padecen las mujeres y personas LGBTTTIQ+ en el ámbito laboral responde conjuntamente a la violencia laboral con base en lógicas de jerarquías laborales, y también responde a lógicas de jerarquías de género (violencia de género), constituyendo una dimensión específica y diferenciada del resto de las situaciones de violencia en la esfera laboral, y requiriendo una intervención con perspectiva de género. Asimismo, la violencia y acoso laboral por motivos de género son una parte importante de los obstáculos que encuentran las mujeres y personas LGBTTTIQ+ en su desarrollo profesional, provocando además del daño que genera la violencia, el impedimento del desarrollo de su carrera profesional.

De acuerdo con datos de la OAVL, entre enero y noviembre de 2017, hubo 572 denuncias por acoso laboral donde la mayoría de las personas denunciadas fueron mujeres de entre 26 y 45 años, y casi el total de las personas denunciadas fueron varones en cargos jerárquicos. Agregan que las situaciones de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral son muchísimas más que las denunciadas, ya que en mayor medida las mujeres no se animan a denunciar por miedo a perder su fuente laboral.

De este modo dimensionamos la especificidad de la violencia y acoso laboral basado en género, el cual puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Puede presentarse tanto en sentido vertical: en personas con distinta jerarquía, ascendente o descendente, como en sentido horizontal, en personas con la misma jerarquía. Estas acciones pueden ejercerse por acción u omisión, y afectan la salud y el bienestar de las personas que trabajan. Es importante destacar que configuran una violación a los derechos humanos y laborales.



Tipos de violencia en el ámbito laboral:

Agresión física

Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre la persona trabajadora.

Acoso sexual y/o por razón de sexo

Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual o en función del sexo de la persona, no consentido por quien lo recibe.

Acoso 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 una persona trabajadora buscando desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarla y eliminarla progresivamente del lugar que ocupa.

Ciber acoso

Implica el hostigamiento virtual, intencional y continuo sobre una persona o grupo de personas, 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 websites.

Marco legal

Nuestro país ha adherido a un importante número de instrumentos internacionales con el objetivo de erradicar la violencia contra las mujeres y personas LGTBTTIQ+ y promover la equidad de género.

El presente programa encuentra su encuadre legal en distintas convenciones internacionales y leyes nacionales que exigen a los Estados y promueven a la ciudadanía a comprometerse con la problemática y disponer acciones concretas para erradicarla.

La incorporación, con jerarquía constitucional, de la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; la Convención de niños, niñas y adolescentes; la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Convenio OIT 190 recomendación 206 -que entrará en vigencia en 2021-; entre otros.

En nuestro país se encuentran vigentes la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, que especifica como uno de los tipos de violencias contra las mujeres la laboral; la Ley 27.499 de capacitación sobre la temática de género; el decreto N°254 del 9/3/1998 que establece el plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral; la Ley 26.743 de Identidad de Género; la Ley 26.061 de Protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes, entre otras.

Protocolo de acción

1. Prevención

El objetivo prioritario de AySA es evitar las situaciones de acoso y/o violencia en general y por motivos de género en particular en el ámbito del trabajo, contribuyendo al desarrollo de ámbitos laborales seguros para todas las personas y, respecto del presente documento, especialmente para las mujeres y personas LGTBTTIQ+.

En tal sentido, la empresa entiende que debe enfocarse, principalmente, en las medidas de prevención y difusión, tanto de los valores y principios que inspiran su accionar y las relaciones en su seno como en el conocimiento de las reglas y normas que la rigen, entre ellas el Convenio Colectivo de Trabajo; el Código de Buenas Prácticas de Integridad de la empresa; las leyes vigentes en Argentina en materia de prevención, sanción y erradicación de la violencia hacia las mujeres y personas LGTBTTIQ+ por motivos de género y el presente documento.

Capacitación a todo el personal de Recursos Humanos:

Cada gerencia de Recursos Humanos deberá realizar y aprobar una capacitación especial obligatoria sobre el protocolo de actuación con perspectiva de género y la detección de las posibles situaciones de acoso y/o violencia laboral. En caso de entrar en conocimiento de una situación de violencia por motivos de género deberán iniciar una consulta con el Equipo Interdisciplinario Especializado.

Capacitaciones a todo el personal de conducción y/o con personal a cargo:

La dirección de RRHH dispondrá un curso obligatorio autoadministrado para todo el personal de conducción y/o con personal a cargo sobre el protocolo de actuación con perspectiva de género y la detección de las posibles situaciones de acoso y/o violencia laboral por motivos de género que pudieran ocurrir en su área a cargo. Se incluirán, dentro de las responsabilidades del personal de conducción y/o con personal a cargo, la realización del curso mencionado, el conocimiento del presente protocolo de intervención y su obligación de efectivizar en el caso de tomar conocimiento o detectar situaciones de violencia y/o acoso laboral por motivos de género. El personal que encuadre en esta categoría deberá aprobar la cursada.

Capacitación y sensibilización permanente y abierta:

Todas las personas trabajadoras de AySA tendrán la posibilidad y serán incentivadas por la Dirección de RRHH a realizar talleres, charlas, conversatorios y capacitaciones sobre acoso y violencia laboral basada en género, micro violencias, estereotipos de género, micro machismos, división sexual del trabajo, violencia de género, educación no sexista y uso no sexista del lenguaje, nuevas masculinidades, acoso sexual en vía pública o lugares de acceso público, entre otros, que estarán disponibles mensualmente desde las plataformas de comunicación interna de la empresa. La realización voluntaria de estas capacitaciones será registrada en el legajo de la persona trabajadora y será valorada de forma positiva frente a posibles ascensos y/o promociones. Se entregarán certificados de participación y se comunicará que las participaciones quedarán registradas en sus legajos.

Desde RRHH se aplicarán distintas medidas de estímulo, que serán previstas oportunamente por RRHH, a las personas trabajadoras para que se capaciten en estas temáticas.

Capacitaciones específicas para personal ascendido:

Toda persona trabajadora de AySA a la cual se le promueva un ascenso deberá realizar una capacitación a modo de "inducción" en conducción de equipos con perspectiva de género, la cual contará con un proyecto final de evaluación, cuya aprobación será vinculante al ejercicio de la promoción recibida.

Campañas permanentes de difusión y sensibilización:

La comunicación es fundamental para el abordaje institucional de la problemática, ya que la hace visible y promueve cambios. Asimismo, las campañas permanentes permiten mantener vigente el tema entre las personas trabajadoras, mostrando el compromiso y la posición de la empresa frente a la temática. Se llevará a cabo utilizando todos los canales de comunicación con los que cuenta la Empresa.

Capacitación en el marco de Ley Micaela:

A lo largo de los años se dará cumplimiento al "Plan de Capacitación Integral en Género" a todas las personas trabajadoras de la Empresa, tomando como soporte y directriz la plataforma dispuesta mediante la Ley 27.499

Recomendaciones para la detección temprana de hechos de acoso o violencia laboral por motivos de género:

La dirección de RRHH, por intermedio del servicio social y en conjunto con la secretaría de género del SGBATOS, constituirán por área un documento de revisión y/o ampliación semestral con recomendaciones específicas para el personal jerárquico sobre indicadores institucionales de situaciones de falta de equidad y riesgo en materia de violencia laboral por motivos de género, incluyendo recomendaciones sobre requisitos de modificaciones de infraestructura y demás necesidades, con la finalidad de constituir cada espacio de trabajo de la empresa en un ambiente respetuoso con las mujeres y personas LGBTTTIQ+.

Difusión de los canales de consultas y denuncias:

Los canales para poder realizar las consultas y/o denuncias frente a situaciones de violencia y/o acoso laboral basados en género serán difundidos de manera permanente por la Dirección de Recursos Humanos a través de capacitaciones y talleres, afiches en las carteleras de los edificios corporativos, plantas y otros lugares de trabajo, campañas, piezas gráficas y audiovisuales a través del correo electrónico corporativo y demás canales de comunicación digital interna y externa, como la página web de AySA, en una sección de amplia visibilidad.

2. Intervención

Las medidas de intervención se iniciarán frente a la denuncia y/o consulta de una persona trabajadora. Luego de efectuada la denuncia y/o consulta se sustanciará un procedimiento a fin de garantizar la protección de la persona afectada. Estas solicitudes (consulta y denuncia) serán gestionadas por la Autoridad de la gestión de las consultas y denuncias designada por la Dirección de Recursos Humanos en conjunto con el Equipo Interdisciplinario Especializado.

Consulta:

Se constituirá una consulta cuando la persona solicitante desee plantear una situación vivenciada por ella o por terceras, que le genera dudas y requiera la contención y/o asesoramiento del Equipo Interdisciplinario Especializado.

Denuncia:

Se constituirá una denuncia cuando la persona solicitante desea plantear una situación vivenciada que detecta como violenta. La denuncia es de carácter personal, sólo puede ser realizada por la persona afectada.

2a. Objetivo

El objetivo principal de esta intervención será la de salvaguardar la integridad física y psíquica de la/s persona/s afectada/s garantizando las medidas paliativas, precautorias y respetando los principios de confidencialidad y de imparcialidad, brindando a todas las partes involucradas el debido derecho de defensa, propendiendo a que la situación de acoso y/o violencia no se repita e informando sobre las medidas contra represalias.

2b. Procedimiento. Sustanciación

La presentación de consultas y/o denuncias por violencia laboral por motivos de género, deberá efectuarse a través de cualquiera de los siguientes canales:

Personalmente, en la Dirección de Recursos Humanos, sita en Tucumán 752, piso 10, C.A.B.A.,
por correo electrónico: recursoshumanos.denuncia@aysa.com.ar
o vía telefónica a los teléfonos 6319-2018; 2054; 2098 ó 2108

La denuncia efectuada por correo electrónico o por vía telefónica requerirá una ratificación que se sustanciará al momento de la entrevista personal con el Equipo Interdisciplinario Especializado.

Una vez recibida la consulta/denuncia el Equipo Interdisciplinario Especializado se pondrá en contacto con la persona denunciante/consultante para presentarse y poner a su disposición la entrevista personal, poniendo en su conocimiento la confidencialidad de esta etapa del proceso. Asimismo, se informará de manera inmediata a la SGeIOT del SGBATOS.

No obstante, los canales formales establecidos por la presente, para el caso de consultas y/o denuncias efectuadas ante la representación sindical en temas de género, serán remitidas inmediatamente a la Dirección de Recursos Humanos de AySA, a los fines de su sustanciación conjunta.

La participación de la representación gremial en todos los procedimientos, en los términos previstos en la presente, será asegurada.

La Dirección de Recursos Humanos con acuerdo de Asesoría de Género y de la Secretaría del SGBATOS designará el área encargada de la gestión de las denuncias/consultas con perspectiva de género previstas en esta Política.

El área encargada de la gestión y la intervención frente a la denuncia deberá estar constituida por representantes por parte de AySA y una persona representante del área de género -y/o persona idónea en la materia que se designe- por parte de SGBATOS, con formación interdisciplinaria que denominaremos **“Equipo Interdisciplinario Especializado”** y que deberá mantener una composición paritaria.

Sobre el equipo interdisciplinario especializado:

El Equipo Interdisciplinario Especializado deberá mantener una composición paritaria. Las personas que lo integren deberán firmar un compromiso de confidencialidad respecto de las denuncias, información, casos e intervenciones que se realicen en el ámbito de funcionamiento del mismo. La confidencialidad deberá mantenerse aun habiendo la persona renunciado al puesto en el Equipo. En caso de que se verifique violación al deber de confidencialidad, la persona será pasible de recibir sanciones disciplinarias, sin perjuicio de su exclusión inmediata del Equipo.

Cualquiera de las personas que integran el Equipo, estarán obligadas a abstenerse de participar en el tratamiento de algún caso cuando medien circunstancias personales, afectivas, de parentesco, de amistad o de enemistad con las personas involucradas en el mismo, en cumplimiento del principio de imparcialidad que deben respetar las personas intervinientes.

El equipo será conformado por siete (7) personas, más dos (2) personas suplentes, con formación de grado en psicología, trabajo social, abogacía y carreras sociales afines, a quienes se formará específicamente en la temática de género con, por lo menos, una actualización anual con profesionales referentes en el tema. A este equipo se podrán sumar como participantes a otras personas trabajadoras de la empresa, de áreas y cargos diversos, que se formen en la temática, con previa evaluación de la solicitud por parte del Área de Género de la Empresa y de la Secretaría de Género del SGBATOS.

Para intervenir en consultas y/ o denuncias, el Equipo Interdisciplinario Especializado se dividirá en dos de acuerdo a su especialidad técnica: uno abocado a la investigación sobre el hecho denunciado y el otro a brindar contención y asesoramiento a la persona consultante/denunciante.

Autoridad de la Gestión de las Consultas y Denuncias:

Es la persona responsable de la división de tareas dentro del Equipo Interdisciplinario Especializado; de la mantención, conservación y actualización del Registro de las Consultas y Denuncias; es responsable del cumplimiento de este protocolo y de aquellos en el que intervenga el Equipo Interdisciplinario Especializado; persona suscribiente de los informes, notas, recomendaciones, evaluaciones, solicitudes que el Equipo Interdisciplinario Interviniente elabore en razón del cumplimiento del procedimiento; es responsable de gestionar las excusaciones y nombramientos de la persona suplente. Sin perjuicio de las responsabilidades individuales de las personas integrantes del Equipo Interdisciplinario Especializado, la autoridad es quien debe velar por el cumplimiento de los principios rectores que rigen el presente protocolo.

2c. Gestión de la consulta

En el caso de que la persona presentara una consulta, el Equipo Interdisciplinario Especializado trabajará en el asesoramiento y la contención de la persona. En el caso de que esta no decida instar a la etapa de denuncia, el equipo interdisciplinario especializado realizará un informe pormenorizado con recomendaciones específicas a la Dirección de RRHH para que desde la dirección se puedan tomar medidas sobre el área laboral de la persona afectada.

Se le ofrecerá a la persona la posibilidad de realizar la denuncia, en los casos donde los hechos consultados se evalúen dentro del marco del presente protocolo, y en caso de no querer realizarla se hará un seguimiento posterior de su situación por intermedio de entrevista presencial o telefónica.

Todas las consultas recibidas serán numeradas de forma correlativa, y serán registradas en el formulario correspondiente (2) con la información necesaria acerca de las personas involucradas.

2d. Gestión de la denuncia

El Equipo Interdisciplinario Especializado, al recibir denuncias a través de los canales ya mencionados, deberá observar que las mismas sean formuladas de forma clara, sencilla y precisa, aportando la mayor cantidad de datos sobre el hecho denunciado, para su análisis y, de proceder, su investigación.

Para las denuncias por acoso u hostigamiento sexual, la persona denunciante debe tener la posibilidad de que la denuncia sea recibida por una persona de su mismo género, o canalizarla a través de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato del SGBATOS, quienes deberán poner en conocimiento inmediato a la Autoridad de la Gestión de las Consultas y Denuncias.

Si la denuncia es recibida por correo electrónico se responderá acusando recibo, indicando la fecha y hora de recepción, la identidad de quien lo recibió, el trámite a seguir y los datos necesarios para su seguimiento, solicitándosele, en caso de corresponder, aquella información o documentación adicional que luzca necesaria o útil.

Asimismo, en dicha instancia se informará sobre la necesidad de que la misma sea ratificada de manera personal ante el Equipo Interdisciplinario Especializado, dentro de las 96 h de efectuada para su procedencia, gestión y consecución. En caso de no ser ratificada, será tomada como consulta.

A partir de ello, el Equipo Interdisciplinario Especializado deberá dejar constancia de la denuncia en el “Registro de Denuncias por Violencia Laboral por motivos de género” a ser creado y administrado por dicho Equipo. Todas las denuncias recibidas serán numeradas de forma correlativa, y serán registradas en el formulario correspondiente (1) con la información necesaria.

Una vez realizada la denuncia por correo electrónico/telefónicamente el Equipo Interdisciplinario Especializado se pondrá en contacto con la persona denunciante o, en el caso de que sea de modo presencial, será dicho equipo quien reciba a la persona denunciante.

En esta instancia el Equipo Interdisciplinario Especializado se desdoblará con los fines de distribuir las tareas de acompañamiento, asesoramiento y contención de la persona denunciante; y la tarea de investigación sobre el o los hechos denunciados. En todo momento ambos equipos de intervención trabajarán de manera articulada con el fin de evitar exponer a la persona denunciante a ningún riesgo.

Durante la primera entrevista con la persona denunciante, se procederá a encuadrar el tipo de intervención necesaria del Equipo Interdisciplinario Especializado. A su vez, se le informará a la persona denunciante sobre los recursos que tiene a su disposición y la posibilidad de la instrumentación de medidas paliativas y precautorias en su favor. Todo ello siempre en el marco del principio de confidencialidad.

Esto implica que previo al inicio de las entrevistas a las partes, el Equipo Interdisciplinario Especializado que realiza el acompañamiento a la persona denunciante, hará las recomendaciones pertinentes a la Dirección de RRHH sobre las acciones de protección a desarrollar, las cuales incluirán el uso de la licencia pertinente y/o cambios de horarios o de lugar de trabajo, todas estas medidas de resguardo serán transitorias mientras dure la investigación y/o mientras la persona denunciante lo requiera, y las determinaciones se tomarán en acuerdo con la persona denunciante conforme con la situación particular.

Toda acción tendrá como eje rector la protección de la persona denunciante y evitar su revictimización.

2e. Análisis preliminar y canalización

Las denuncias serán tratadas en todas las instancias bajo la máxima confidencialidad, serán analizadas de forma preliminar por la Dirección de Recursos Humanos por intermedio del Equipo Interdisciplinario Especializado dentro de los tres (3) días hábiles de recibidas, con el objeto de canalizarlas conforme a los siguientes criterios:

1. Serán archivadas y registradas: si del examen preliminar surgiera evidente, sin necesidad de mayor investigación, que los hechos narrados carecen manifiestamente de fundamento o verosimilitud, y/o no constituyen una situación de acoso u hostigamiento sexual, laboral, moral y/o discriminación en el ámbito del trabajo. En este supuesto, previo al archivo, se informará sobre la decisión al SGBATOS y al área de asesoramiento en materia de género de la empresa. Sin impedir su archivo las instancias de seguimiento y evaluación general del área sobre la cual recae la denuncia.

2. Serán investigadas por la Dirección de Recursos Humanos por intermedio del Equipo Interdisciplinario Especializado, con la asistencia de la Dirección de Asuntos Jurídicos, a su requerimiento, y participación del SGBATOS a través de su Área de Género y del Área de Asesoramiento en Materia de Género de la empresa, cuando del análisis preliminar no se justifique su archivo, dándosele el tratamiento de "reporte", de acuerdo con las siguientes pautas:

- El reporte se iniciará con la apertura de una investigación, dejándose constancia de la fecha de inicio, la persona responsable de llevarla adelante, y la persona que participará en representación del área de género (y/o persona idónea designada) del SGBATOS.

- En toda investigación se actuará con objetividad e imparcialidad con perspectiva de género. El Director de Recursos Humanos informará inmediatamente a la Dirección General toda circunstancia que, en su perspectiva o en la que tendría una tercera persona observadora imparcial, pudiera afectar su objetividad o imparcialidad para la investigación de un reporte (por ejemplo, por tener parentesco, enemistad manifiesta, pleitos pendientes, créditos o deudas con alguna de las personas involucradas, o por tener algún interés o beneficio derivado de los resultados de la investigación), excusándose de dicha intervención. Cuando la objetividad o imparcialidad de la Autoridad de la Gestión de Denuncias y Consultas estuviere afectada, la Dirección de Recursos Humanos designará una persona reemplazante para llevar adelante la investigación.

- La Dirección de Recursos Humanos por intermedio del Equipo Especializado Interdisciplinario informará a la persona denunciante la política de AySA contra represalias, el trámite a seguir a partir de la recepción de la denuncia, con indicación de los tiempos de desarrollo estimados, las sanciones previstas para el caso de que se compruebe que la denuncia fuera falsa o maliciosa, y la modalidad en que se realizará su acompañamiento y se le irá informando el seguimiento de la denuncia.

3. El Equipo Interdisciplinario Especializado, de manera paralela a la investigación, junto con la Secretaría de Género del SGBATOS mantendrá contacto con la denunciante de manera periódica. El contacto periódico con la persona denunciante además de oficiar de contención buscará mantener actualizada la evaluación de si se produjeron hechos o represalias contra la persona y si las medidas tomadas han sido suficientes y efectivas para su protección durante y a posterior del fin de la investigación.

4. El Equipo Interdisciplinario Especializado designado como responsable de la investigación con la asistencia de la Dirección de Asuntos Jurídicos, de ser requerida, y la presencia de la personal representante del Area de Género y/o idónea en la materia que el SGBATOS designe, podrá:

- Entrevistar al personal de la empresa a los efectos de obtener información o documentación relevante a los hechos investigados. Siendo el centro de la investigación, no sólo el hecho puntual denunciado, sino también el marco de trato y accionar general de la/s persona/s denunciada/s en relación al respeto basada en género, características misóginas y/o discriminatorias hacia las mujeres y diversidades, sesgos sexistas, entre otras actitudes que pudieran afectar al ambiente laboral saludable y acorde a las políticas en materia de equidad y género de la empresa.

- Inspeccionar y acceder al historial de internet y al contenido del correo electrónico corporativo del personal, así como a otros recursos tecnológicos y medios de almacenamiento y comunicación que la empresa haya puesto a su disposición, bajo las siguientes condiciones:

+ que en función de los antecedentes que constan en la investigación hubiera motivos suficientes para presumir que su conducción será relevante a los fines de determinar los hechos investigados;

+ que su desarrollo esté delimitado a la búsqueda estrictamente necesaria en el marco de la investigación;

+ que toda información recabada durante su desarrollo sea tratada como información confidencial, con la única excepción de aquella que fuera identificada como relevante para la elaboración del Informe Final con Recomendaciones y, eventualmente, la aplicación de sanciones disciplinarias u otras medidas remediales.

- Reunida la prueba y determinados los hechos, estos serán expuestos a las personas que presuntamente participaron de los hechos investigados en una audiencia en la cual se las invitará a expresar su descargo y a ejercer su derecho de defensa a través del aporte de medios de prueba, dentro de los cinco (5) días posteriores a la celebración de la audiencia.

5. Vencido el plazo para el aporte de los medios de prueba arriba mencionados, y analizadas la totalidad de los hechos expuestos y las pruebas recolectadas, las investigaciones concluyen con la presentación, por parte del Equipo Interdisciplinario Especializado -o, en su caso y para los supuestos expresamente previstos en este Procedimiento, de quien haya llevado adelante la investigación-, de un Informe Final con Recomendaciones a elevar a la Dirección General.

La Autoridad de Gestión de Denuncias y Consultas solicitará a la Dirección de Asuntos Jurídicos un dictamen circunscrito únicamente al cumplimiento de los aspectos formales del procedimiento (control de legalidad), sin mediar opinión sobre el fondo de la cuestión, este elemento será agregado al “Informe Final con Recomendaciones”;

Asimismo, solicitará un dictamen del área de género del SGBATOS el cual será también agregado al “Informe Final con Recomendaciones”. Si bien dicho dictamen no será vinculante, para el caso en que la resolución final de la Dirección General difiera sustancialmente del mismo, la Empresa deberá brindar a representación gremial las explicaciones del caso.

2d II. Sanciones disciplinarias y otras medidas remediales

El Informe Final con recomendaciones deberá presentarse como máximo dos (2) meses después de iniciada la investigación. Cuando, por circunstancias especiales vinculadas a la naturaleza compleja o la dimensión de los hechos investigados fuere necesario un plazo adicional, la Dirección General podrá autorizar su extensión por hasta un máximo de dos (2) términos de dos (2) meses adicionales. La extensión será informada a la persona denunciante.

Sobre el Informe Final con recomendaciones, deberá contener:

- En caso de estimarse apropiado, las sanciones disciplinarias y demás medidas remediales cuya aplicación se recomienda, de conformidad con el Código de Buenas Prácticas de Integridad, Convenio Colectivo de Trabajo y demás normativas internas asociadas,
- El cese o ratificación de las medidas precautorias paliativas oportunamente recomendadas por el Equipo Interdisciplinario Especializado en favor de la persona denunciante.
- Presentado el Informe Final, la Dirección General, en un plazo de cinco (5) días, se expedirá y determinará la aplicación o no de las sanciones disciplinarias recomendadas.
- Las sanciones a instrumentarse, de corresponder, podrán ser: amonestación, suspensión, despido, pudiendo implicar asimismo la reubicación, el traslado, o separación del cargo en caso de ejercer funciones de mandos medios o altos de la empresa, y/o la obligatoriedad de realizar cursos psicoeducativos sobre género y violencias por motivos de género. O bien realizar tratamientos terapéuticos especializados.

- Las sanciones deberán ser determinadas, de acuerdo a las siguientes pautas interpretativas:
 - + la gravedad y/o reiteración de la acción.
 - + los perjuicios ocasionados.
 - + el grado de negligencia, culpa o dolo.
 - + indicadores estructurales de la personalidad o la conducta de la/s persona/s denunciada/s que atenten contra el marco de las políticas de equidad/ género de la empresa.

Una vez concluida la totalidad del proceso investigatorio y definida, en caso de corresponder, la sanción disciplinaria pertinente, la Dirección de Recursos Humanos deberá dejar constancia de las actuaciones y su resultado en los legajos personales de la persona trabajadora denunciante como en el de la/s persona/s denunciada/s.

En el caso de que los hechos denunciados que se hayan probado durante la investigación constituyan un delito penal de instancia pública, la empresa realizará la denuncia. En el caso de que sean de instancia privada se asesorará a la persona damnificada sobre las acciones que puede realizar.

2d III. Respuesta e información a la persona denunciante

El Equipo Interdisciplinario Especializado mantendrá informada a la persona que formule la denuncia acerca del trámite llevado adelante, a partir de su comunicación y de sus resultados.

2d IV. Medidas contra represalias

- a.** Las personas denunciantes/consultantes serán tratadas en todo momento de forma respetuosa y justa.
- b.** La Dirección General y en específico la Dirección de Recursos Humanos serán responsables de garantizar que quien haya formulado una denuncia no sufra represalias directas o indirectas, de ninguna naturaleza, incluyendo -entre otras- el despido, degradación de la condición jerárquica, reducción salarial, evaluación de performance por debajo de las capacidades del denunciante, quite de tareas, exclusión laboral, o cualquier modificación arbitraria de las condiciones de trabajo.
- c.** Cualquier degradación objetiva en las condiciones de trabajo de la persona denunciante/consultante, o cualquier daño o afectación producidos a una persona denunciante será considerada, en principio, como una represalia indebida.

- d.** La Dirección de Recursos Humanos y la Dirección General deberán priorizar la investigación y respuesta a todo reporte relativo al sufrimiento de una represalia por parte de una persona denunciante.
- e.** En caso de constatarse que la persona denunciante tuviere un interés personal, fuere o no manifiesto, para obtener una ventaja, o la denuncia hubiese sido deliberadamente exagerada, falsa o inexacta, la persona denunciante podrá ser también objeto de sanción bajo las mismas condiciones expuestas en este protocolo.

Confidencialidad

Todas aquellas personas que intervengan en un proceso de denuncia, consulta o asesoramiento en materia de violencia de género, deberán completar una declaración jurada de confidencialidad. En caso de incumplir con los términos de dicha declaración serán pasibles de ser sancionadas en los términos expresados en el punto 2dII.

