



ACTA N° 19 - Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato

En la Ciudad de Río Gallegos, a los 1 días del mes de Diciembre de 2021, en las instalaciones de FOMICRUZ, siendo las 13:30 horas, previamente citados, se reúnen los integrantes de la CIOT, creado por el convenio colectivo de Trabajo, homologado por los decretos N° 2188/09 y 1612/12, encontrándose presentes por el Poder Ejecutivo Provincial, la Subsecretaria de Articulación y Políticas de Inclusión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dra. Vanesa FRANCHELLO, titular del D.N.I. N° 29.204.170, el representante del Honorable Tribunal Disciplinario, Lic. Néstor LÓPEZ, titular del D.N.I. N° 23.498.277, la Directora Provincial de Recursos Humanos del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, T.S.A.P. Claudia PARDO, titular del D.N.I. N° 23.655.231, titular del DNI 35.569.644, el Asesor del MSGG, Dr. Germán Derly JUÁREZ, titular del DNI N° 35.664.415, Directora Provincial de Protección Integral de los Derechos de las Mujeres, dependiente de la Subsecretaría de las Mujeres Sra. Alejandra RAMIREZ, titular del DNI N° 21.424.487, Asesor del Área de Derechos Humanos Dr. Fabián TOLEDO, titular del DNI 35.569.644, por U.P.C.N. lo hace la Dra. Gisele Nelci Carolina ZABALA, titular del D.N.I. N° 31.894.133, Por A.P.A.P. lo hace el Sr. Víctor ANDRADE, titular del D.N.I. N° 23.359.922, por A.T.E., Sra. Olga REINOSO, titular del D.N.I. N° 23.490.843, la Sra. Yesica Anahí ORELLANO, titular del D.N.I. N° 35.179.257 y la Sra. Clarisa Luzmira CAICHEO, titular del D.N.I. N° 18.899.178.

Oficia de Secretario Técnico el Sr. Alejandro Chinchilla.

Abierta la sesión, se informa que por Secretaría Técnica se han realizado las actuaciones administrativas correspondientes a las Denuncias tratadas en el Acta N° 18.

Respecto a lo explicitado en acta anterior, donde dice "Denuncia N° 20", deberá decir "Denuncia 22".

Las partes acuerdan:

Incluir en el texto del ítem "PRINCIPIOS RECTORES", la siguiente definición complementaria: *"Quienes intervenga en cualquier etapa del proceso o actuación de este protocolo, deberán acreditar conocimiento en perspectiva de género y no poseer ningún antecedente de violencia laboral y/o acoso"*.

Respecto al reglamento, se acuerda modificar el Art. 8 del Reglamento interno de organización de la CIOT, las partes acuerdan:

"8. Las sesiones extraordinarias serán convocadas a solicitud de cualquiera de las partes de la CIOT ante razones de urgencia y la citación será realizada con una antelación como mínimo de DOS (2) días hábiles,



adjuntándose copia de informes o antecedentes sobre la situación a tratar, con excepción de convocatorias a sesiones extraordinarias especiales. Se entiende por extraordinaria especial, las sesiones que deban ser convocadas en un plazo de 24 hrs., de recepcionado y que requieran la urgente aplicación del “*Protocolo de actuación para la desnaturalización, prevención, asesoramiento, orientación, abordaje y erradicación de la violencia laboral en el ámbito de la Administración Pública con perspectiva de género y diversidades.*”

Respecto a lo acordado en Acta N° 16 de fecha 1 de noviembre, las partes acuerdan:

Modificar el punto PROCEDIMIENTOS:

“RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

1. En el área de Recursos Humanos y/o Personal o Relaciones Laborales (áreas que cumplan funciones de administración de personal):
 - a) Deberá tomar la denuncia, que podrá ser oral y/o escrita, asesorando al denunciante sobre el procedimiento y la documentación respaldatoria que deberá presentar, conjuntamente con el *FORMULARIO DE DENUNCIA POR VIOLENCIA LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL*.
 - b) Asesorar e informar al trabajador/a/e, los alcances del presente protocolo; como así también la intervención y articulación con los distintos organismos o de profesionales competentes en la temática, si fuera necesario o en aquellas situaciones que el/a/e trabajador/a/e lo requiera.
 - c) Analizar y evaluar la información, confeccionando un informe en un plazo no mayor a las 72 horas hábiles, donde según el caso conste el análisis de riesgo y las eventuales acciones de abordaje, acompañamiento, preventivas, protectorias, que resulten conveniente instrumentar en lo inmediato.
 - d) Realizadas las evaluaciones, se informará al trabajador/a/e de las medidas recomendadas, que sean pertinentes al caso. En el caso de corresponder, dispondrá la apertura de la respectiva información sumaria.
 - e) Durante todo el proceso, prevalecerán los Principios Rectores, establecidos en el presente protocolo de actuación.
2. Dirección de Igualdad de Oportunidad y Trato o Delegaciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, según corresponda.
 - a). Deberá tomar la denuncia, que podrá ser oral o escrita, asesorando al denunciante sobre el procedimiento y la documentación respaldatoria que deberá presentar, conjuntamente con el *FORMULARIO DE DENUNCIA POR VIOLENCIA LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL*.
 - b). Se enviará la denuncia a la Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato (CIOT), en un sobre cerrado y rubricado por dicha área, en un plazo no mayor a 24 hrs. Hábiles.

3. Medidas de Protección





Al momento de recibirse la denuncia, se le informará al trabajador/a/e denunciante, que podrá disponer de las siguientes medidas, las que serán adoptadas conforme a la gravedad del hecho denunciado:

- a) El usufructo de la licencia por resultar víctima de violencia de género (Ley Provincial N° 3669 y Decreto N° 960/19), en caso de corresponder y siempre que sea solicitado por el/a/e denunciante.
- b) La franquicia establecida en el Art. N° 146 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Provincial, en caso de ser solicitado por el/a/e denunciante.
- c) Podrá solicitar cambio de horario, oficina o espacio físico distinto, en caso de compartir el mismo lugar de trabajo o jornada con el denunciado, siempre que sea posible, de acuerdo a las necesidades del servicio u organismo. Esta posibilidad será de carácter transitorio, no podrá durar más de 30 (treinta) días corridos renovables a instancias del trabajador/a/e y deberá contar con la conformidad expresa del trabajador/a/e.
- d) En caso de no ser factible lo establecido en el punto anterior, la autoridad competente deberá propiciar la adopción de medidas que garanticen un espacio laboral saludable y que resguarde al trabajador/a/e, teniendo en cuenta los principios rectores explicitados en el presente protocolo, y deberá contar con la conformidad expresa del trabajador/a/e.

Estas medidas preventivas y de protección quedan sujetas a las que determine el área de recursos humanos interviniente y que sean acordadas convenientemente, resguardando al trabajador/a/e que denuncia. En caso de ser necesario, la CIOT requerirá se tomen las medidas de protección.

4. Medidas Preventivas

Se adoptarán estrategias integrales a fin de aplicar medidas de prevención de situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión de materiales, campañas de sensibilización y concientización, creación de espacios de capacitación y formación colectiva, diálogo y reflexión como herramientas fundamentales para prevenir situaciones de violencia y/o discriminación.”

Siendo los 15:55 y sin más temas que tratar, se da por finalizada la sesión, convocando a las partes a una nueva reunión para el lunes 6 de diciembre; a las 13:30 horas, en lugar que se notificará fehacientemente vía escrita a las partes.

Se firman diez (10) copias de un mismo tenor.

ELMA ALEJANDRA RAMIREZ
Directora Provincial de Protección Integral
de los Derechos de las Mujeres
Ministerio de Desarrollo Social
Prov. de Santa Cruz

T.S.A.P. CLAUDIA PARDO
Directora Provincial de Recursos Humanos
M.S.G.G

Lic. Néstor López
Secretario de Estado en Abordaje
Integral de Problemáticas de Consumo
Provincia de Santa Cruz

Abog. Vanesa Erica Franchello
Subsecretaria de Gestión y
Políticas de Inclusión