



## SISTEMA DE GESTION INTEGRADO

RI 714.1

REV.: 01

EMITIDO: 04/09/2020

REVISADO: 04/09/2020

# VIOLENCIA DE GENERO

## ACTUACION

### 1. OBJETO

El presente procedimiento tiene como objeto adoptar medidas de acción en el Consorcio de Gestión del Puerto de Bahía Blanca ante situaciones de discriminación y/o violencia de género hacia las mujeres y personas del colectivo LGBT+ que garanticen un ámbito laboral de confianza, seguridad y respeto a los derechos de las personas.

### 2. ALCANCE

El presente procedimiento regirá respecto de todas las relaciones entre las personas que conforman el Consorcio de Gestión del Puerto de Bahía Blanca ya sea presidencia, directorio, asesorías, personal de planta, personas que realicen pasantías, prácticas profesionales, que tengan contratos especiales y toda aquella persona que realice actividades laborales en el mismo, incluyendo las que pudieran darse fuera de las oficinas del C.G.P.B.B., en obras, viajes, eventos, espacios públicos, privados, en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, en el marco de las comunicaciones laborales, etc.

### 3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

**3.1 LGBT+:** lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, Intergénero y queer.

**3.2 C.G.P.B.B.:** Consorcio de Gestión del Puerto de Bahía Blanca.

**3.3 Discriminación hacia las mujeres y personas del colectivo LGBT+:** toda distinción, exclusión o restricción basada en el género que menoscabe o impida el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos.

**3.4 Violencia de género:** toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, en el ámbito público o privado, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de mujeres o personas del colectivo LGBT+. Quedan comprendidos los siguientes tipos de violencia:

- a) **Física:** se emplea contra el cuerpo de la mujer o persona del colectivo LGBT+ y afecta o amenaza su salud o integridad física
- b) **Psicológica:** apunta a provocar daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del



## SISTEMA DE GESTION INTEGRADO

RI 714.1

REV.: 01

EMITIDO: 04/09/2020

REVISADO: 04/09/2020

## VIOLENCIA DE GENERO

### ACTUACION

derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

- c) Sexual: cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas del derecho de la mujer y de las personas LGBT+ a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de personas. Asimismo, todo aquel comentario o conducta con connotación sexual que constituya acoso sexual.
- d) Económica y patrimonial: se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer y personas LGBT+, a través de:
  - ✓ La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.
- e) Simbólica: a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer y personas LGBT+ en la sociedad.

#### 4. PRINCIPIOS RECTORES – RESPONSABILIDADES – EQUIPO DE CONSULTA Y ACTUACION

**4.1 PRINCIPIOS RECTORES** Durante la tramitación de los procedimientos establecidos en el presente procedimiento deberán respetarse los siguientes principios:

- a) Celeridad;
- b) respeto y privacidad de la persona que consulte o denuncie, preservando en todo momento su dignidad e intimidad;
- c) no revictimización y/o reiteración innecesaria de los hechos; consentimiento informado y asesoramiento acercando en todo momento información útil y clara para la protección de los derechos que le asisten a la persona damnificada;
- d) contención y acompañamiento en todo trámite que se realice a partir de la denuncia y siempre que ella misma lo solicite;



## SISTEMA DE GESTION INTEGRADO

RI 714.1

REV.: 01

EMITIDO: 04/09/2020

REVISADO: 04/09/2020

## VIOLENCIA DE GENERO

### ACTUACION

- e) confidencialidad de todas las actuaciones derivadas de la implementación del presente procedimiento y colaboración obligatoria de los sujetos mencionados en el punto 4.2 del presente procedimiento en caso en que les sea requerida por el equipo de actuación.

#### **4.2 RESPONSABILIDAD** Son responsables del cumplimiento del presente procedimiento

- a) Presidencia y Directorio del C.G.P.B.B.
- b) Asesorías.
- c) Gerencias del C.G.P.B.B.
- d) Personal de planta del C.G.P.B.B.
- e) Personas que realicen pasantías, prácticas profesionales o posean contratos especiales.

#### **4.3 EQUIPO DE CONSULTA Y ACTUACION** El C.G.P.B.B. designará un equipo interdisciplinario de consulta y actuación para la recepción de consultas y/o denuncias y su respectivo tratamiento. Dicho equipo estará compuesto como mínimo por tres mujeres de la planta interna del C.G.P.B.B. En caso de necesitar una opinión externa para alguna situación particular que el equipo interno estime conveniente se recurrirá al apoyo de dos mujeres contratadas ad hoc en forma externa especialistas en el campo de la abogacía, la psicología, el trabajo social y/o afines.

Las responsabilidades del Equipo serán:

- a. Realizar capacitaciones de manera periódica y participar en foros, seminarios y encuentros acerca de temas relacionados con violencia de género y discriminación.
- b. Planificar junto con Recursos Humanos las actividades anuales de concientización y capacitación en términos de igualdad de género dirigidas a todo el personal y a la comunidad portuaria.
- c. Recepcionar consultas y/o denuncias personalmente, por correo electrónico o teléfono a través de una línea especial habilitada las 24 hs.
- d. Brindar orientación y acompañamiento ante consultas de violencia en el ámbito privado e informar los mecanismos legales e institucionales de acción.
- e. Brindar orientación, instrucción y acompañamiento en los supuestos de violencia en el ámbito laboral del C.G.P.B.B.
- f. Efectuar las investigaciones correspondientes pudiendo citar a terceros/as a ofrecer testimonio.



## SISTEMA DE GESTION INTEGRADO

RI 714.1

REV.: 01

EMITIDO: 04/09/2020

REVISADO: 04/09/2020

## VIOLENCIA DE GENERO

### ACTUACION

- g. Elevar a la gerencia general un informe de cada denuncia, el cual contará con un dictamen que puede dar lugar a la apertura de un proceso sancionatorio o bien recomendar medidas de protección.
- h. Realizar el seguimiento y tramitación de las denuncias y asegurar el cumplimiento del presente procedimiento.
- i. Adoptar medidas de protección urgente para la persona afectada hasta tanto se resuelva en forma definitiva el trámite establecido en el presente procedimiento.

## 5. DESARROLLO

- 5.1 **Denuncia:** Las denuncias podrán ser formuladas por la persona afectada o su representante legal. Asimismo, cualquier persona que haya sido testigo o tomado conocimiento de una situación de violencia de género podrá realizar la denuncia pertinente, debiendo el equipo de consulta y actuación citar a la persona directamente afectada a fin de ser informada sobre la denuncia y requerir su ratificación para avanzar con el trámite. Las denuncias serán recepcionadas por una persona del equipo de consulta y actuación, ya sea a través de correo electrónico, telefónica o personalmente. En supuestos de denuncias telefónicas o digitales, la persona denunciante deberá ratificarla por escrito o bien personalmente, para lo cual será citada por el equipo por una única vez.
- 5.2 **Informe:** Recibida la denuncia, el equipo realizará un informe donde se incluirá, junto con la denuncia, la descripción de los hechos, perjuicios en el desempeño y cumplimiento laboral de la persona vulnerada, el estado general del bienestar personal y las condiciones de empleo en la persona denunciante. Asimismo, se realizará un detalle de los derechos vulnerados en el caso y la evaluación de riesgo del caso denunciado. En el caso en que el comité lo considerase necesario, podrá proceder a recabar la prueba que se considere pertinente sobre las características o circunstancias del caso y aquella que sea relevante a los fines de tomar medidas de protección adecuadas. En dicho marco podrá citar a terceras personas como testigos, ya sea de oficio o a pedido de quien haya formulado la denuncia, debiendo los mismos ser notificados de forma fehaciente y con la debida antelación a los fines de prestar declaración. En ningún caso las acciones a las que dé lugar el presente procedimiento dependerán del inicio o resultado de acciones judiciales.
- 5.3 **Medidas de protección:** En el supuesto en que quien denuncia y quien es denunciado se encuentren en contacto por el vínculo laboral, el equipo podrá adoptar medidas de protección urgente de modo previo a la resolución definitiva del caso y sujetas a un plazo de vigencia determinado. Para ello deberá contarse con el consentimiento expreso de la persona afectada, adoptándose las medidas



## SISTEMA DE GESTION INTEGRADO

RI 714.1

REV.: 01

EMITIDO: 04/09/2020

REVISADO: 04/09/2020

## VIOLENCIA DE GENERO

### ACTUACION

que sean adecuadas para evitar el agravamiento de su situación o su revictimización, optándose siempre por el medio menos lesivo para el resguardo de sus derechos.

- 5.4 **Dictamen:** Junto con el informe mencionado en el punto 5.2, el equipo elaborará un dictamen fundado en el que recomiende:
- La apertura de un procedimiento sancionatorio conforme lo establecido en el reglamento interno del C.G.P.B.B.
  - La imposición de una medida de protección como resolución definitiva del caso, siempre y cuando la persona denunciante manifieste expresamente que no desea instar el procedimiento sancionatorio. En este supuesto, el equipo, previo a dictaminar, deberá citar a la persona denunciada a presentar su descargo y ejercer su derecho de defensa, pudiendo ofrecer la prueba que considere pertinente, la que deberá ser producida por el equipo, siempre y cuando resulte conducente.
  - La apertura del procedimiento sancionatorio en los términos del inc. a) y la adopción de una medida de protección conforme lo dispuesto en el inc. b).
  - El archivo de las actuaciones.
- 5.5 **Resolución:** El equipo elevará a la Gerencia General el informe mencionado en el punto 5.2 junto con el dictamen del punto 5.4, quien deberá aprobar o rechazar el mismo de manera fundada, pudiendo requerir de modo previo a su decisión, la información adicional que considere pertinente.
- 5.6 **Sanciones:** En caso de que se haga lugar a la apertura del procedimiento sancionatorio se deberán arbitrar los medios para ello conforme con lo dispuesto en el Reglamento Interno del C.G.P.B.B.
- 5.7 **Medida de protección:** En los supuestos en que se adopte la medida de protección sugerida por el equipo, éste tendrá a su cargo el control sobre su efectivo cumplimiento, así como el asesoramiento en lo atinente a su implementación y acompañamiento constante de la persona protegida.

### CELERIDAD

El CGPBB tendrá un plazo máximo de cinco días corridos para producir el informe del punto 5.2, luego de recibida la denuncia del punto 5.1, cinco días corridos para producir el dictamen según punto 5.4 y tres días hábiles para que resuelva la gerencia general según punto 5.5. Las medidas de protección serán tomadas de manera inmediata.



SISTEMA DE GESTION INTEGRADO

RI 714.1

REV.: 01

EMITIDO: 04/09/2020

REVISADO: 04/09/2020

**VIOLENCIA DE GENERO**

**ACTUACION**

**LICENCIA**

La persona involucrada en las denuncias o consultas podrá solicitar una licencia especial de uno a quince días con posibilidad de renovación. El C.G.P.B.B. pondrá a disposición los medios necesarios para brindar apoyo, información y contención.