

Protocolo para la intervención ante situaciones de violencia laboral, sexual y/o de género

- I. Introducción y principios que orientan la aplicación del protocolo
- II. Ámbito de aplicación
 - a. Sobre las personas alcanzadas
 - b. Sobre las conductas alcanzadas
 - 1) Agresión física
 - 2) El acoso psicológico u hostigamiento en el trabajo
 - 3) El acoso sexual
 - 4) La discriminación laboral
 - 5) Discriminación en el trabajo a las mujeres
- III. Mecanismo de activación e implementación del protocolo
- IV. Procedimiento
 - a. Recepción de la denuncia
 - b. Trámite
 - c. Dictamen
- V. Medidas inmediatas durante la implementación del protocolo
 - a. Medidas inmediatas en resguardo de la persona afectada
 - b. Medidas inmediatas dirigidas a la persona denunciada
 - c. Medidas inmediatas para el abordaje de hechos que perjudiquen a integrantes del CELS ejecutados por personas externas a la organización
- VI. Acompañamiento y resguardo de la persona afectada
- VII. Medidas resolutivas
- VIII. Medidas de reparación
- IX. Sanciones
- X. Seguimiento de las medidas adoptadas
- XI. Conocimiento, acceso y capacitación permanente sobre violencias y el funcionamiento del protocolo.
- XII. Implementación del protocolo

I. INTRODUCCIÓN

El Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS) se compromete a garantizar un ambiente libre de violencia de género, acoso sexual y laboral y discriminación. Este compromiso es ineludible para una organización consciente de su papel histórico y transformador de la realidad que toma el feminismo como una herramienta crítica necesaria para la construcción de una sociedad más igualitaria.

El CELS promueve la construcción colectiva y, por lo tanto, la democratización de la toma de decisiones sobre la dinámica de trabajo. La construcción de un ambiente anti-patriarcal y libre de opresión demanda trabajo y una dedicación especial y permanente. Este protocolo se aplicará ante casos puntuales, en general individuales, no obstante, considera las manifestaciones de violencias -por la desigual distribución social del poder y los privilegios que implican- como emergentes culturales. Por ese motivo, las instancias de formación y reflexión son centrales en la vida colectiva de la institución para de-construir la cultura patriarcal.

El CELS reconoce los límites y contradicciones del discurso punitivista como forma privilegiada de la gestión de los conflictos y, por ello, propone un abordaje basado en el diálogo, los acuerdos y las medidas de reparación integral, que generan mejores condiciones para la no repetición.

Mediante este protocolo, el CELS se compromete a:

- Garantizar un ambiente de trabajo y militancia libre de violencias, en el que se proteja la salud e integridad de las personas y en el que se respeten sus derechos humanos.
- Construir un ambiente libre de violencias sexistas y maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, discriminación por género u orientación sexual, características psico-físicas, nacionalidad u origen étnico y/o situación económica y social, entre otras.

Para ello, es necesario un trabajo permanente de sensibilización, prevención, sanción y erradicación de situaciones de violencia en cualquiera de sus manifestaciones, así como un abordaje integral e interdisciplinario de la problemática de las violencias sexistas.

A nivel nacional, la “Ley Micaela” (N°27.499) establece la capacitación obligatoria en temáticas de género y violencia por ese tipo de discriminación en el ámbito del Estado. De igual modo, les integrantes del CELS deberán formarse en la construcción de una perspectiva que considere la opresión basada en el género, no sólo para enriquecer su intervención sociopolítica, sino como compromiso en la erradicación de la violencia de género en todas sus formas.

El CELS se compromete con la promoción de cambios culturales que modifiquen las prácticas y las manifestaciones sexistas y discriminatorias en toda la comunidad CELS. Asimismo, aspirando a la

coherencia con sus políticas internas y su posicionamiento ético-político, el CELS pondrá a disposición los recursos que le sean posibles para el acompañamiento, protección y resguardo de los integrantes de la organización que vivan situaciones de discriminación, acoso y/o violencia sexual y/o de género, en otros ámbitos de su vida personal, si estos así lo requieren.

PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO:

a) *Confidencialidad y respeto.* La persona que efectúe una consulta o denuncie una situación de violencia contemplada en este protocolo será tratada con respeto. Será escuchada sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Tiene derecho a la intimidad. En todo momento se respetará su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.

b) *No revictimización.* Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permitan identificarla. El deber de no revictimización opera en todas las etapas previstas en la aplicación de este protocolo, prestando especial atención a que las medidas adoptadas para la resolución no redunden en efectos negativos sobre la persona afectada.

c) *Contención y orientación.* La persona afectada será orientada y acompañada, en la medida que así lo requiera, en todo trámite posterior a la consulta y/o denuncia realizada, respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia.

d) *Diligencia y celeridad.* La investigación y resolución de la denuncia presentada deberán ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento ante cada situación pueda ser completado en el menor tiempo posible.

e) *Abordaje integral e interdisciplinario.* Las líneas de acción de este protocolo se sustentarán desde la complejidad, la singularidad y particularidad de las situaciones que se presentan. Es por ello que las intervenciones y aportes provenientes de diferentes disciplinas son de vital importancia.

f) *Corresponsabilidad.* Resulta imprescindible dimensionar las diferentes responsabilidades individuales e institucionales, ante los hechos y situaciones que este protocolo alcanza.

g) *Prevención.* Los espacios de formación colectiva, diálogo y reflexión serán las herramientas fundamentales para prevenir situaciones de violencia y/o discriminación.

h) *Enfoque interseccional.* El análisis de las situaciones alcanzadas por este protocolo se realizará considerando las múltiples desigualdades y factores de poder presentes en el ejercicio de las violencias.

i) *Reparación y no repetición.* El protocolo se aplicará poniendo especial atención al principio de reparación de los daños por parte de la organización hacia la persona afectada, contemplando su singularidad. Asimismo, se buscará adoptar soluciones que garanticen que hechos de violencia similares no se repitan en el futuro.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

a. Sobre las personas alcanzadas

Quedan alcanzados por este protocolo todos los integrantes del CELS, ya sea que formen parte del equipo de trabajo, sean miembros de la Comisión Directiva o de la Asamblea de Socios. Del mismo modo, este reglamento se aplicará a los estudiantes que participan en las Clínicas Jurídicas de Derechos Humanos UBA-CELS-CAREF, los consultores, voluntarios y pasantes. Se aplicará también a los conflictos que surjan en las relaciones entre las personas mencionadas y otras con las que éstas pudieran entrar en contacto con motivo de su posición en el CELS, sin importar el ámbito en que el hecho ocurra.

La aplicación de este protocolo es autónoma e independiente de la aplicación de otros procedimientos contemplados en el régimen jurídico aplicable, siendo el presente de estricta observancia para efectos internos de la organización.

Sin perjuicio de las situaciones expresamente enumeradas este Protocolo también se podrá activar en casos no previstos pero relacionados a personas y conductas vinculadas a las actividades del CELS.

b. Sobre las conductas alcanzadas

Se define a la violencia en el trabajo como un riesgo de afectación psicosocial. Esta consiste en toda acción -también entendida como omisión, segregación o exclusión- que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo.

Estas acciones pueden ser realizadas en el ámbito o en ocasión del trabajo, o en cualquier otro. Estas conductas pueden estar condicionadas por las funciones, cargo, jerarquía, o influencia que generan una situación de asimetría con respecto a la persona afectada.

Estas acciones son susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de alterar la salud física y mental y/o comprometer el futuro laboral de la persona afectada. Las mencionadas acciones también

comprenden el consentimiento de dichas conductas por personas con autoridad jerárquica en le/s trabajadores a su cargo.

Estas acciones pueden ser de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de una tercera persona, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, discriminación por género u orientación sexual, características psico-físicas, nacionalidad u origen étnico y/o situación económica y social, entre otras. Pueden presentarse tanto en sentido jerárquico superior o inferior, así como entre pares.

Es preciso especificar que con respecto a las mujeres, personas travestis, trans y autopercebidas como de otras identidades de género, la Ley 26.485 entiende por violencia en el trabajo aquella que las discrimina y obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad o apariencia física, así como quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.

1) Agresión física

Se entiende por agresión física toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar dolor, daño, lesión o disfunción en el cuerpo de otra persona.

2) El acoso psicológico u hostigamiento en el trabajo

Se entiende por acoso psicológico u hostigamiento laboral a: comportamientos, palabras o actitudes, de modo alterno o continuado, recurrentes y sostenidos, cuyo fin es degradar las condiciones de trabajo de una persona, destruir sus redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o conseguir su desmotivación laboral, causándole alarma, perturbación, miedo, intimidación, molestia o angustia, en una intensidad capaz de poner en peligro su salud y su fuente de trabajo.

Se considerarán comportamientos propios del acoso psicológico en el trabajo u hostigamiento laboral, sin que ello importe una enumeración taxativa:

- a) Crear, en los lugares de trabajo, en forma deliberada, dificultades cotidianas a una persona, que hagan difícil o imposible su desempeño;
- b) Bloquear constantemente las iniciativas de interacción o comunicación de la persona generándole aislamiento;
- c) Cambiarla de oficina o lugar habitual de trabajo, separándole de sus compañeros más cercanos, sin que exista una suficiente justificación funcional para ello;

- d) Obligarle a ejecutar tareas que menoscaben su dignidad personal o profesional;
- e) Juzgar públicamente de manera ofensiva, injusta y/o tendenciosa su desempeño en la organización;
- f) Asignarle misiones sin sentido, o manifiestamente innecesarias, en forma deliberada;
- g) Encargarle trabajo o tareas imposibles de realizar, deliberadamente, o recargar de trabajo en forma injustificada;
- h) Encargarle tareas manifiestamente por encima o debajo de su preparación y capacidades, deliberadamente, o no asignarle tarea alguna;
- i) Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas o elementos necesarios para concretar una tarea atinente a su puesto;
- j) Hostigar o promover su hostigamiento psicológico por parte de terceras personas;
- k) Amenazarla repetidamente con sumarios, sanciones o despido infundado;
- l) Privarla deliberadamente de información útil para ejercer sus derechos laborales;
- m) Negarle injustificadamente y/o de manera reiterada cursos de capacitación que le son concedidos a otros;
- n) Negarle en forma reiterada e injustificadamente licencias a las que tiene derecho;
- o) Obstaculizar o imposibilitar, deliberada e injustificadamente, el desarrollo profesional, el ascenso en la carrera, o las eventuales mejoras en su situación laboral;
- p) Incomodar, en forma persistente y reiterada, con palabras, gestos, bromas, comentarios irónicos o insultos, en razón de su desempeño laboral o profesional, género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, religión, estado civil, discapacidad, características físicas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción, discriminación o menoscabo.

3) El acoso sexual

Se entiende por acoso sexual las conductas de aproximación física y/o comentarios o cualquier tipo de comunicación no verbal hechos por cualquier medio con connotación sexual y/o el solicitar, por

cualquier medio, un favor de naturaleza sexual para sí o para una tercera persona, no consentidos por quien los recibe.

El acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encontrare en una situación de dependencia o particular vulnerabilidad, por razón de jerarquía en el ámbito laboral, género, edad, estado de salud, u otra condición social.

4) La discriminación laboral

Existe discriminación en el trabajo cuando, arbitrariamente, se efectúa una distinción, exclusión o restricción, tanto en el trato cotidiano como en el acceso y promoción en el empleo, remuneración u otras condiciones laborales, por razones de género, orientación sexual, discapacidad, características físicas, ideología, opinión política o gremial, afiliación sindical, edad, religión, salud, nacionalidad, origen étnico o racial, estado civil, posición económica y social, en los términos establecidos por la Ley Antidiscriminatoria n° 23.592.

5) Discriminación en el trabajo a las mujeres

Se refiere al trato diferencial con efecto negativo basado en la condición de género de las mujeres, tanto cis como transgénero, dada tanto por características físicas como por características culturalmente atribuidas, que obstaculizan el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, o cuando se quebranta el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.

Sin perjuicio de las situaciones expresamente enumeradas este Protocolo también se podrá activar en casos no previstos pero relacionados a personas y conductas vinculadas a las actividades del CELS.

III. MECANISMO DE ACTIVACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

Integración del Comité

Para el conocimiento de los casos alcanzados por el protocolo existirá un Comité de seis (6) integrantes del equipo de trabajo del CELS cuyo mandato durará un año.

Para ello se elegirán 2 personas de cada una de las siguientes categorías: a) coordinadore o directore no integrante del Equipo de Gestión, b) trabajadore no coordinadore ni directore, y c) integrante del cuerpo de delegades de la Asamblea de Trabajadores. Deberá caracterizar a dicha

conformación la pertenencia a distintos equipos de trabajo y la diversidad de géneros e identidades autopercebidas.

Para la integración del Comité, se realizará una votación en la que serán elegibles todos los integrantes del equipo de trabajo del CELS. Con posterioridad a la votación, se convocará a integrarlo a las personas con mayor cantidad de votos según cada categoría para, en orden de cantidad de votos, completar los 6 puestos vacantes. Las personas votadas podrán o no aceptar ser parte del Comité. En caso de negarse se le consultará a la persona con la siguiente cantidad de votos. En caso de empate las personas con igual cantidad de votos deberán acordar quién ocupará el cargo.

Activación del Comité para los casos concretos

La persona que solicite la activación del protocolo deberá, al momento de solicitarlo, elegir a 3 integrantes del Comité para entender en su caso, uno por cada una de las categorías antes mencionadas.

Si la persona que pidió la activación del protocolo lo solicita, existirá la posibilidad de que se sume en su caso una cuarta persona experta en la temática a abordar, para lo que el CELS dispondrá de una lista de personas que podrían ocupar ese rol, o un integrante del CELS de su confianza. Esta persona integrará el Comité.

No formará parte del Comité ninguna persona vinculada directa o indirectamente a la situación a considerar. También se abstendrán de participar del espacio de toma de decisiones los directores integrantes del Equipo de Gestión, en tanto serán los responsables de evaluar las medidas recomendadas por el Comité en su dictamen y, en su caso, aplicarlas.

IV. PROCEDIMIENTO

a. Recepción de la denuncia

La solicitud de activación del protocolo podrá hacerla cualquier persona afectada por situaciones contempladas y personas alcanzadas por este protocolo. Si la persona solicitante es integrante del equipo de trabajo del CELS, podrá hacerlo de forma personal, verbal o escrita, o por intermedio de cualquier otro integrante del equipo de su confianza, o de los delegados de la Asamblea de Trabajadores. El Comité notificará inmediatamente de la activación del protocolo al Equipo de Gestión.

b. Trámite

El Comité se reunirá con la persona que solicita la activación y recibirá su testimonio y toda la información que la persona afectada proporcione. Asimismo, el Comité convocará y oír a la/s persona/s denunciada/s y a toda otra persona que pueda proveer información de utilidad en el caso en cuestión. La/s persona/s denunciada/s podrá solicitar la participación de una persona de su confianza integrante del equipo de trabajo para que le acompañe en todas las instancias de aplicación del Protocolo.

En un plazo que no supere los dos (2) días, el Comité dictaminará sobre las medidas inmediatas de protección y cuidado para la persona afectada que regirán durante el proceso, considerando su opinión y voluntad, y el principio de no revictimización, para la determinación de las mismas.

c. Dictamen

En un plazo no superior a diez (10) días hábiles, prorrogables por cinco (5) días hábiles más, el Comité dictaminará sobre:

- a) La pertinencia de la aplicación del protocolo en el caso en cuestión.
- b) El encuadre de los hechos dentro de los tipos de discriminación, acoso y/o violencia definidos en el mismo y la gravedad de los mismos.
- c) Las medidas resolutivas de intervención en la situación.
- d) Las sanciones pertinentes, en caso de que las consideren justificadas.
- e) Las medidas de reparación que resulten pertinentes.

Con respecto a las medidas y/o sanciones a adoptar, el Comité deberá considerar la opinión y voluntad de la persona afectada, atendiendo a lo que singularmente se constituya como un acto reparatorio, para lo cual el Comité explorará específicamente este aspecto en las entrevistas que se sostengan, y pondrá a disposición cualquier medio pertinente que la persona considere idóneo para manifestar su opinión a este respecto.

Dicho dictamen será comunicado en carácter de recomendación al Equipo de Gestión, como fundamento para la toma de decisiones, la adopción de medidas y el establecimiento de sanciones.

El dictamen del Comité contará con la legitimidad de ser un pronunciamiento institucional. Las decisiones del Equipo de Gestión deberán dar respuesta en el plazo de cinco (5) días hábiles al

Comité sobre cada aspecto sugerido, fundamentando su criterio en caso de apartarse de la recomendación hecha.

La resolución adoptada por el Equipo de Gestión será comunicada a las personas denunciadas y denunciantes (formen o no parte del equipo de trabajo del CELS), a la Comisión Directiva y a todos los miembros del equipo de trabajo del CELS a través del Equipo de Gestión. No obstante, quedará excluido del conocimiento general la descripción del hecho que motivó la activación del protocolo y, en especial, quedará exenta de circulación toda aquella información sensible o que pudiera resultar perjudicial para la persona ofendida.

V. MEDIDAS INMEDIATAS DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

Hasta tanto se adopten las medidas resolutivas, de oficio o a solicitud de la/s persona/s afectada/s, el Comité podrá recomendar al Equipo de Gestión que se adopten medidas inmediatas con el objetivo de resguardar y proteger a la/s persona/s afectada/s. El objetivo de estas medidas es hacer cesar la situación violenta, ofrecer contención, evitar revictimizar a la/s persona/s denunciantes, garantizar un proceso de investigación y valoración idóneo de la situación, y la adopción de las medidas pertinentes.

Al momento de evaluar y adoptar las medidas inmediatas se priorizará la voluntad de la persona afectada de manera tal que estas medidas no se traduzcan en una situación de revictimización.

a. Medidas inmediatas de protección de la persona afectada:

En caso de que lo solicite, la persona afectada podrá acceder a uno o más días de licencia con goce de sueldo, específica y no computable a otras categorías de licencia, por motivos de la afectación generada por la situación planteada.

Sin perjuicio de ello, si lo considerara pertinente, la persona afectada podrá solicitar la modalidad de teletrabajo para la continuación de sus labores y tareas de manera transitoria.

b. Medidas inmediatas dirigidas a la persona denunciada:

El Comité podrá recomendar las siguientes medidas inmediatas dirigidas a la persona denunciada: suspensión temporal, teletrabajo o modificación temporaria de la jornada laboral.

Además, si compartiera tareas y/o espacio de trabajo con la persona afectada, podrán modificarse temporalmente las tareas y/o el espacio físico en el que desempeña habitualmente sus tareas la persona denunciada.

c. Medidas inmediatas para el abordaje de hechos que perjudiquen a integrantes del CELS ejecutados por personas externas a la organización:

Ante el caso de recibirse una denuncia por parte de una persona que integra la organización en contra de una persona externa al CELS -sobre quien el protocolo no tiene alcance sancionatorio-, el Equipo de Gestión deberá informar a la organización a la que pertenece la persona denunciada (si la hubiera) sobre la situación y promoverá medidas preventivas, como por ejemplo interrumpir el contacto entre el CELS y la persona denunciada y/o entre la denunciante y la denunciada.

El Equipo de Gestión y/o la Comisión Directiva evaluarán medidas pertinentes respecto a la relación institucional con la organización a la que pertenece la persona denunciada.

VI. ACOMPAÑAMIENTO Y RESGUARDO DE LA PERSONA AFECTADA

Durante todo el proceso, prevalecerá el principio de confidencialidad y/o privacidad sobre la información que se provea para la valoración del Comité, debiendo éste establecer todos los resguardos que la persona afectada considere necesarios y pertinentes con respecto a la misma, salvo aquello que sea ineludible para el ejercicio de su función.

Durante todo el proceso, la persona afectada que solicita la activación del protocolo podrá contar con el acompañamiento de la/s persona/s de su confianza que formen parte del equipo de trabajo del CELS.

El CELS deberá considerar ampliamente los tipos de acompañamiento y/o asistencia que pueda poner a disposición de la persona afectada dependiendo de la cualidad de los hechos vividos y la gravedad de la afectación derivada de los mismos. Para esto serán fundamentales la opinión y el consentimiento de la persona afectada.

En todos los aspectos que sean pertinentes, el CELS adoptará medidas y pondrá a disposición los recursos que le sean posibles, para el acompañamiento, protección y resguardo de las personas que han vivido situaciones de discriminación, acoso y/o violencia, particularmente sexual y/o de género, ejercida por integrantes del equipo de trabajo del CELS, su comisión directiva, socios, consultores, voluntarios o practicantes de la clínica jurídica.

La particularidad de la implicación del CELS en los dispositivos de acompañamiento y resguardo hacia las personas afectadas, dependerá de la voluntad de éstas de recibir la asistencia ofrecida y/o de las posibilidades de la organización de brindar la asistencia que le fuera solicitada.

Algunos modos de acompañamiento posibles son:

- Orientación, asistencia y representación jurídica.
- Acompañamiento psicojurídico en el marco de un proceso judicial y/o psicológico en los procesos extrajudiciales.
- Orientación, asistencia y acompañamiento en trámites administrativos de recursos sociales pertinentes para la situación concreta.
- Derivación y seguimiento a instituciones públicas con competencia en la materia, en lo pertinente a la situación concreta.

Cuando exista posibilidad o se presuma un conflicto de intereses, el CELS brindará apoyo a la persona afectada mediante su derivación a otras organizaciones, oficinas del Estado y/u otros profesionales cuya intervención resulte indispensable. El CELS cubrirá los costos económicos que surjan del proceso.

VII. MEDIDAS RESOLUTIVAS

Con respecto a situaciones de discriminación laboral, por orientación sexual y/o identidad de género

A pedido de la/s persona/s que solicitan la activación del protocolo, y/o con su acuerdo, en los casos que el Comité y el Equipo de Gestión consideren que es pertinente, ante situaciones conflictivas que no impliquen el ejercicio de violencias o abusos físicos, sexuales o psicológicos, pero sí situaciones de discriminación, se generará un proceso de trabajo con objetivos a corto, mediano y largo plazo, dirigido a resolver integralmente la situación conflictiva y sus efectos.

Dicho proceso involucrará a las personas vinculadas en el conflicto, sus compañeros de trabajo directo, las personas responsables por la asignación y coordinación de tareas y la supervisión de las personas involucradas y, en caso de ser pertinente y requerido por la persona peticionante, también integrantes del Equipo de Gestión, delegados de la asamblea de trabajadores, y/o personas externas a la organización con experiencia útil en la materia.

Este consistirá en reuniones grupales e individuales dirigidas a diagnosticar la situación problemática y a elaborar un plan, con plazos y objetivos establecidos para abordarla.

Los aspectos trabajados durante este proceso se traducirán en acuerdos, cuyo cumplimiento deberá ser ejecutado, supervisado y garantizado, en última instancia, por los integrantes del Equipo de Gestión.

En la medida en que sea pertinente en cada caso, este proceso de trabajo privilegiará un abordaje grupal y colectivo del proceso, en el que se reflexione dentro de los equipos involucrados y de toda la organización, sobre los condicionantes estructurales y coyunturales que propiciaron, sostuvieron, reprodujeron y legitimaron la situación conflictiva, o situaciones similares.

Algunas de las posibles medidas de intervención en este tipo de situaciones, son:

- Revisión grupal de las tareas y su modo de adjudicación, supervisión y reconocimiento.
- Revisión grupal de las prácticas formales e informales de liderazgo, vinculación y comunicación individual y grupal.
- Intervenciones individuales con distintos integrantes del equipo.
- Reflexión y capacitación colectivas sobre aspectos vinculados a las situaciones problemáticas que dieron lugar al proceso.

Estas medidas no estarán dirigidas a castigar o estigmatizar a las personas que participan en la situación de discriminación, sino a promover la identificación, reflexión y transformación de los comportamientos y las actitudes que sostienen la situación conflictiva.

VIII. MEDIDAS DE REPARACIÓN

El Equipo de Gestión deberá también considerar medidas con miras a la reparación, protección, acompañamiento y resguardo de la/s persona/s afectadas. A tal efecto, se habilitará un espacio de escucha específica para que la persona afectada manifieste qué medidas podrían adoptarse para reparar los daños sufridos. La opinión de la persona afectada será un elemento fundamental para la resolución de las medidas de reparación a adoptar.

De considerarlo necesario se podrán establecer las medidas de acompañamiento y resguardo de la persona afectada enunciadas anteriormente para ser continuadas una vez finalizado el proceso de

aplicación del protocolo. En caso de que se hayan adoptado medidas inmediatas de protección, su cese podrá disponerse de forma gradual.

En general, y con el acuerdo de la/s persona/s afectada/s, ante la ejecución de sanciones derivadas de un hecho de violencia abordado a través de la implementación del protocolo, se generará un espacio colectivo dentro del CELS que permita reflexionar sobre los condicionantes estructurales y coyunturales que propiciaron, sostuvieron, reprodujeron y/o legitimaron la situación conflictiva, o situaciones potencialmente similares.

IX. SANCIONES

Sin perjuicio de las acciones judiciales penales, laborales o civiles que pudieran corresponder en cada caso, ante hechos que impliquen el ejercicio de violencias o abusos físicos, psicológicos y/o sexuales, y cuya gravedad se plasme en los efectos lesivos singulares en la persona afectada, el Comité podrá proponer y el Equipo de Gestión deberá considerar, de forma proporcional, las siguientes sanciones:

- a) El apartamiento de un cargo o del ejercicio de un rol dentro del equipo de trabajo
- b) La desvinculación de un equipo de trabajo y la reubicación en otro
- c) La desvinculación total del CELS de la persona agresora.

X. SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS

El Comité deberá encargarse de realizar un seguimiento del cumplimiento de las medidas resolutivas, reparaciones y/o sanciones si las hubiere.

A estos fines mantendrá informado al Equipo de Gestión de todo aquello que considere pertinente para asegurar el cumplimiento.

Si se detectaran incumplimientos de algunas de las medidas, reparaciones y/o sanciones, el Equipo de Gestión deberá adoptar medidas al respecto.

XI. CONOCIMIENTO, ACCESO Y CAPACITACIÓN PERMANENTE SOBRE VIOLENCIAS Y EL FUNCIONAMIENTO DEL PROTOCOLO

Todes les integrantes del CELS recibirán capacitación sobre este protocolo para poder visibilizar e identificar las situaciones que abarca. Asimismo recibirán formación periódica sobre violencias laborales, sexuales y de género.

Este protocolo deberá ser fácilmente accesible al público a través de la página web institucional y los medios de difusión de los que disponga el CELS. En espacios visibles de oficinas, lugares de reuniones, salas de espera, etcétera deberá difundirse la existencia del protocolo, las vías de denuncia y el link a la página web institucional donde se encuentre disponible.

XII. IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

- a. Este protocolo integrará como anexo el Manual de Políticas Institucionales del CELS.
- b. El CELS dará a conocer este protocolo en cada contrato y convenio que celebre con personas e instituciones y su firma implicará un compromiso de cumplimiento de los principios y disposiciones del mismo.