



00296/17

Universidad Nacional de Lanús

Lanús, 18 JUL 2017

VISTO, el expediente N°2996/16 de fecha 24 de noviembre de 2016, la Resolución del Consejo Superior N°181/15 de fecha 17 de julio de 2015, la Resolución Rectoral N°986/15 de fecha 1° de octubre de 2015, y;

CONSIDERANDO:

Que, es trascendental profundizar y promover relaciones laborales armoniosas y de mutuo respecto, participativas y democráticas en un ambiente libre de violencia laboral, con valores que susciten el principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato;

Que, resulta pertinente abordar las situaciones de violencia en el lugar de trabajo y sus consecuencias adversas desde la prevención, de acuerdo a las perspectivas que sostienen que el impacto de la misma es una cuestión de seguridad y salud en el trabajo, así como también establecer los circuitos institucionales para la denuncia e intervención sobre situaciones de violencia laboral cuando estas acontecieren;

Que, a través de la Resolución del Consejo Superior N°181/15, se creó la "Comisión de Prevención, Asesoramiento y Promoción para el Mejoramiento de las Relaciones Laborales" y se delegó en el Rectorado la designación de sus miembros e implementación;

Que, por la Resolución Rectoral N°986/15, se designó como miembros de la "Comisión de Prevención, Asesoramiento y Promoción para el Mejoramiento de las Relaciones Laborales" a los siguientes representantes, por la Universidad Nacional de Lanús: Dra. Mariana Peirano, Lic. Romina Clavero, Lic. Santiago Hernández y como invitado y titular Dr. Daniel Rodríguez, y por la Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de Lanús: Srta. Rosa Aldezabal, Lic. Juan Pablo Moraña y Lic. Dionela Guidi;

Que, es indispensable definir las funciones de esta Comisión y, a su vez, establecer los circuitos institucionales pertinentes junto a un Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de denuncias o reclamos que pudieran devenir de situaciones de violencia laboral;

Que, por ello corresponde aprobar el Protocolo de Prevención y Actuación de la "Comisión de Prevención, Asesoramiento y Promoción para el Mejoramiento de las Relaciones Laborales" para el mejoramiento de las relaciones laborales, conforme el Anexo de ocho (8) fojas que forma parte integrante de la presente Resolución;

Que, la Dirección de Asuntos Jurídicos ha tomado debida intervención sin objeciones, conforme entiende en su Dictamen N°617/17/DAJ;

*
A

✓



00296/171

Universidad Nacional de Lanús

Que, es atributo de la Rectora normar sobre el particular, conforme lo establecido en el Artículo 41, inciso e) del Estatuto de la Universidad Nacional de Lanús;

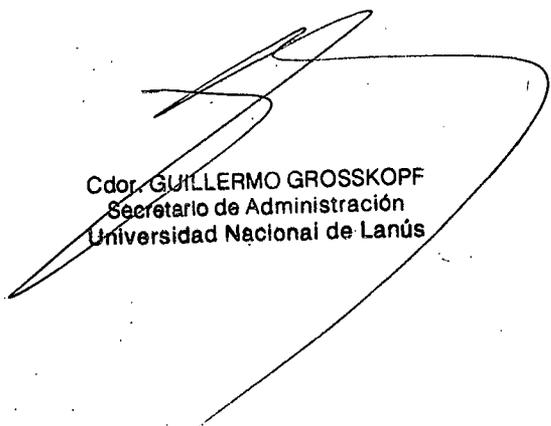
Por ello;

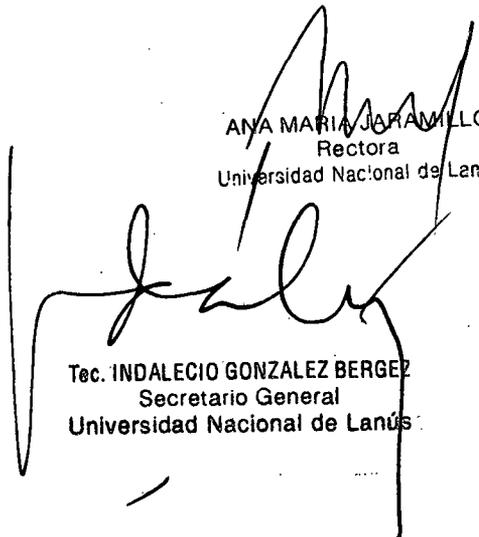
LA RECTORA
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LANUS
RESUELVE:

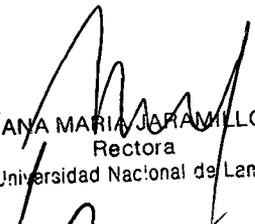
ARTICULO 1º: Aprobar el Protocolo de Prevención y Actuación de la "Comisión de Prevención, Asesoramiento y Promoción para el Mejoramiento de las Relaciones Laborales" para el mejoramiento de las relaciones laborales, conforme el Anexo de ocho (8) fojas que forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTICULO 2º: La presente Resolución es refrendada por el Secretario General, o el Secretario de Asuntos Jurídicos e Institucionales y por el Secretario de Administración.

ARTICULO 3º: Regístrese, comuníquese y notifíquese en los términos del Artículo. 40 del Reglamento de la Ley de Procedimientos Administrativos, aprobado por el Decreto N° 1759/72 (t.o. 1991). Cumplido. Archívese.


Cdor. GUILLERMO GROSSKOPF
Secretario de Administración
Universidad Nacional de Lanús


Téc. INDALECIO GONZALEZ BERGEZ
Secretario General
Universidad Nacional de Lanús


ANA MARIA JARAMILLO
Rectora
Universidad Nacional de Lanús



00296/171

*Universidad Nacional de Lanús***ANEXO**

19

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE LA
COMISIÓN DE PREVENCIÓN, ASESORAMIENTO y
PROMOCIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS
RELACIONES LABORALES****INTRODUCCIÓN**

El respeto por los Derechos Humanos, su promoción y difusión, así como custodiar que estos se cumplan forman parte de la base del proyecto institucional de nuestra Universidad. La igualdad de oportunidades, así como garantizar el buen trato hacia y entre los integrantes de la comunidad, son valores irrenunciables presentes en todas las acciones que se emprenden y que son objeto de la política institucional.

En este marco, es importante profundizar y promover relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, participativas y democráticas, en un ambiente libre de violencia laboral, con valores que susciten el principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato.

En esta línea, resulta pertinente abordar la violencia en el lugar de trabajo y sus consecuencias adversas desde la prevención, de acuerdo a las perspectivas que sostienen que el impacto de la misma es una cuestión de seguridad y salud en el trabajo, así como también establecer los circuitos institucionales para la denuncia e intervención sobre situaciones de violencia laboral cuando estas acontecieren.

La creación de la Comisión de prevención, asesoramiento y promoción para el mejoramiento de las relaciones laborales tiene como primer objetivo establecer procedimientos orientados al bienestar laboral del personal de la Universidad Nacional de Lanús, tomando como referencia el CCT para el sector Nodocente de las Universidades Nacionales homologado por Decreto PEN N° 366/2006, Artículo 7, en el cual se establece: "Prohibición de discriminación y deber de igualdad de trato: se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores de las instituciones universitarias nacionales por motivos de raza, sexo, religión, nacionalidad, políticos, gremiales o de edad. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones". Y el Artículo 12 donde reza: "Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios particulares, todos los agentes tienen los siguientes deberes:



00296/17

Universidad Nacional de Lanús



15

[...] b. Observar una actitud ética acorde con su calidad de empleado universitario y conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y el resto del personal".

ARTICULO 121.- Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades. Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes Nros. 25.164, 25.188 y 23.592, Decretos Nros. 1421/02 y 41/99; acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, 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.

OBJETIVO

El presente "Protocolo de Prevención y Actuación" tiene por objetivo definir las conductas a prevenir para evitar que se produzcan situaciones de violencia laboral así como arbitrar las medidas específicas para dicha prevención y para proceder a dar cauce a las denuncias o reclamos que, en su caso pudieran devenir de tal situación

Hay que tener en cuenta que, la violencia laboral, en sus distintas modalidades, es una realidad visible en el mundo laboral que es necesario evaluar y revertir. Desde ésta Institución, y en conjunto con los trabajadores y sus representantes, nos propondremos establecer los mecanismos de actuación para la prevención del acoso en el entorno laboral y proponer, en su caso, medidas de intervención que permitan resolver los conflictos en este ámbito.

Las actuaciones realizadas en el marco de este reglamento no excluyen el ejercicio por la persona afectada de las acciones (penales, civiles o administrativas) que puedan corresponder en base a la normativa vigente.

Para ello, se ha establecido un procedimiento que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas. En dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el mismo.

El protocolo comprenderá medidas preventivas y medidas de actuación.



00296/171

Universidad Nacional de Lanús



16

FUNCIONES DE LA COMISIÓN:

Son funciones de la Comisión:

- Garantizar y promover el derecho a no ser discriminados por motivos de raza, sexo, religión, nacionalidad, políticos, gremiales o etarios, tanto por parte de los trabajadores como del personal jerárquico y de las autoridades institucionales.
- Garantizar y promover el derecho a un ambiente libre de violencia laboral.
- Desarrollar y aplicar medidas concretas que permitan garantizar y promover todos los derechos desarrollados en los dos puntos precedentes.
- Detectar situaciones de violencia laboral, tomando como base las definiciones desarrolladas en el punto 2 del presente documento, y llevar a cabo una situación diagnóstica vinculada a lugares y tipos de trabajo donde hay mayores reincidencias.
- Articular con otros organismos o instituciones que trabajan estos temas, tales como:
 - La "Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral" del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (OAVL);
 - El Instituto Nacional contra la Discriminación, Racismo y Xenofobia (INADI);
 - La Defensoría del Pueblo de la Nación;
 - La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT);
 - La Secretaría de Derechos Humanos;
 - Asociaciones Gremiales;
 - Y la Secretaría de Género de la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales (FATUN).

1. MEDIDAS PREVENTIVAS

Proponer y promover el estudio y diagnóstico de los factores que aumentan el riesgo de la violencia laboral en determinados lugares de trabajo o en la realización de actividades específicas.

Brindar información, gestionar cursos de formación y realizar jornadas de promoción y sensibilización sobre la problemática en cuestión para todo el personal de la Universidad Nacional de Lanús.



00296/17

Universidad Nacional de Lanús



17

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia laboral se realizará difusión en todos los medios como:

- Intranet;
- Correo electrónico a todos los miembros de la institución;
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo.

2. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

a. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito por la persona afectada o por terceros y en el marco de su relación de prestación de trabajo en esta institución que tengan conocimiento de la posible situación de acoso, maltrato y/o violencia laboral y, siempre con el consentimiento expreso de los interesados.

La denuncia será dirigida a la Comisión de Prevención, y podrá ser recibida, quedando constancia de su entrega, por alguno de los integrantes de la misma, o por algún miembro de la Comisión Directiva de ATUNLa. La presentación de la nota motivará la apertura del expediente correspondiente.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación/evaluación del caso particular se realizará siguiendo un mismo procedimiento, aunque debe destacarse que **cuanta más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil, eficiente y eficaz la intervención de la Comisión.**

Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Descripción de la situación (relatos concretos, lugar, actitudes, naturaleza del acoso, identificación de la/s persona/as implicada/as en tal situación)
- Tipos de conductas violentas.
- Fechas y lugares en que se produjeron dichas conductas.
- Posibles testigos.
- Identificación de la persona afectada.

La omisión de alguno de estos datos no invalida la presentación de la denuncia.

b. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil, eficiente y eficaz posible, y que se proteja en todo momento la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas



00296/17

Universidad Nacional de Lanús



18

afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la posible víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las consecuencias físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a víctima.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con discrecionalidad, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la presunta víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

c. PROCEDIMIENTO

- La denuncia entregada será causal de iniciación de expediente, con la denominación "Caso a considerar por la Comisión"
- La Comisión debe derivar el caso, en una primera instancia a la Secretaría de Asuntos Jurídicos e Institucionales de la Universidad para su intervención cuando los hechos acontecidos den lugar a la realización de una posible denuncia penal y/o sanción disciplinaria. En cuanto a los aspectos disciplinarios, el presente protocolo se enmarca en el Reglamento de Sumarios Administrativos, aprobado por Resolución del Consejo Superior N°21/2005
- La Comisión utilizara el expediente para su consulta.
- La Comisión citará a las partes involucradas para que presenten su descargo correspondiente en una primera instancia. Ante ausencia justificada se fijara una nueva fecha para la realización del descargo pertinente. La ausencia injustificada de alguna de las partes, implicara la pérdida de oportunidad de descargo. Asimismo podrá acordarse un encuentro entre partes a modo de "mediación" cuando el caso así lo requiera. Dicha mediación quedará registrada en un acta por escrito, firmada por los integrantes de la Comisión.
- Todas las acciones realizadas por la Comisión quedarán asentadas en el expediente.
- Para complementar los testimonios, de existir, se podrá citar a testigos, y sus declaraciones quedarán registradas en un acta escrita firmada por los integrantes de la Comisión.
- Cumplidas las instancias anteriores, la Comisión se expedirá mediante un Informe de situación
- Las conclusiones del Informe de la Comisión serán incorporadas al expediente y el mismo será elevado a la Secretaría de Asuntos Jurídicos e Institucionales para la prosecución del trámite. Las conclusiones y /u opiniones que se deriven del informe final de la Comisión no serán vinculantes.



ANEXO

DEFINICIONES

A los efectos de este protocolo se ofrece la definición de diversos tipos, formas, conductas de violencia y/o acoso:

La violencia laboral es *vertical* cuando es llevada a cabo por un personal jerárquico hacia un subordinado o desde un subordinado a un personal jerárquico; es *horizontal* cuando se ejerce entre pares, colegas o compañeros de trabajo; y es *externa* cuando es ejecutada por alguien externo a la organización del trabajo.

Describir y delimitar los fenómenos de violencia es complejo, no obstante en el presente se adoptarán los conceptos desarrollados por la "Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral" del Ministerio de Trabajo, empleo, y Seguridad social (OAVL).

El concepto de dignidad en el trabajo comprende tanto los aspectos referidos al salario justo, la protección social y condiciones ambientales adecuadas para los trabajadores y trabajadoras como también incumbe a las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

La violencia laboral atenta contra los derechos humanos, el trabajo digno y la integridad de las personas. Afecta gravemente la salud física y mental de las personas, la vida laboral y social y la organización toda.

Así, de acuerdo con la OAVL, la violencia laboral es: "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."

En síntesis:

- Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro.
- Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica.
- Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares.
- Puede ejercerse por acción u omisión.



00296/171

Universidad Nacional de Lanús



6

- Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan.
- Configura una violación a los derechos humanos y laborales.

Abarca distintos tipos de situaciones, en la que se ponen en juego la salud, la seguridad y bienestar del trabajador:

Agresión Física

Refiere a toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o la trabajadora. Esta forma de violencia es visible y directa.

Pero, la mayor parte de las veces, la violencia laboral se lleva a cabo de modo indirecto y sutil como en el caso del acoso sexual y el acoso psicológico.

Acoso Sexual

Refiere a toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quién la recibe. Cualquier comportamiento realizado en función del género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso Psicológico

Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato moral o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y/o disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

Por último, resulta pertinente definir al agresor y a la víctima de acuerdo a algunas definiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De esta manera, la OIT se refiere como agresor a "toda persona que exprese un comportamiento violento en el lugar de trabajo" y en cuanto a la víctima a "todo trabajador o empleador que es objeto de violencia en el lugar de trabajo".

Es importante distinguir entre violencia laboral y conflicto porque no son equivalentes según las definiciones aquí adoptadas. Los conflictos existen en todo lugar de trabajo ya que están asociados a la naturaleza del ser humano y a las relaciones sociales. Los conflictos aparecen cuando las personas sienten que sus necesidades no se condicen con las necesidades de otras personas. Así el conflicto es una contraposición y confrontación de posiciones, intereses y necesidades percibidas por las partes como incompatibles y que demandan instancias de discusión, debate, negociación y búsqueda de consenso. Los conflictos que existen en todos los lugares de trabajo no son sinónimo de violencia laboral.



00296/17

Universidad Nacional de Lanús



21

CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA LABORAL

Consecuencias Individuales

En tanto la violencia en el lugar de trabajo redundará en detrimento del buen funcionamiento institucional y de la calidad de los servicios prestados por los trabajadores, las medidas para combatirlas contribuirán significativamente al mejoramiento de la organización y a la promoción del trabajo decente y digno.

La violencia puede generar en el trabajador consecuencias físicas y psíquicas ya que sumergen a las personas en un estado de inseguridad y vulnerabilidad que pueden dar lugar a estados de ansiedad, irritabilidad, insomnio, depresión, desgano, dificultad para concentrarse, dolor de cabeza, fatiga crónica y enfermedades psicosomáticas (hipertensión, problemas coronarios, trastorno del sistema osteomuscular, trastornos gastrointestinales, etc.).

Asimismo, las personas que viven una situación de violencia pueden volverse vulnerables en su autoestima.

Por último, una persona después de un incidente violento (ataque físico o psicológico) puede tener síntomas postraumáticos como miedo, fobias y alteraciones del sueño.

Consecuencias sobre la organización laboral

La violencia laboral tiene consecuencias sobre la organización laboral en tanto las personas se desmotivan y pierden satisfacción por el trabajo. Sus efectos negativos se reflejan en el aumento del ausentismo, en una mayor rotación del personal en el área donde se presentan los casos de violencia, una menor productividad y en el deterioro de las relaciones sociales.

Lic. SANTIAGO HERNANDEZ
Director
Dirección de Bienestar Universitario
Universidad Nacional de Lanús

Lic. JUAN P. MORAÑA
Trabajador Social
Dirección de Bienestar Universitario
Universidad Nacional de Lanús

Albino
Lora

Clavero
Romina