



JUNTA EJECUTIVA PROVINCIAL

ATECH Personería gremial nro.799. Pasaje Garzón 10 - Rawson. Chubut.
EN DEFENSA DE LA ESCUELA PÚBLICA, POPULAR Y DEMOCRÁTICA



MARIA CRISTINA
7 JOGUELA
PRESENTES

Rawson, 9 de septiembre de 2025

Ministerio de Educación - Provincia del Chubut

Subsecretaría de Instituciones Educativa

Prof. Adriana Di Sarli

S _____ / _____ D

MINISTERIO DE EDUCACION
Dpto. Mesa de Entradas

ENTRO: - 9 SEP 2025

RECIBIDO
ELDA DIAZ

Hora:

Fecha

Hora

Departamento Mesa de Entradas
Ministerio de Educación

Por la presente y en representación de la Asociación de Trabajadorxs de la Educación del Chubut - ATECH - Personería Gremial 799, nos dirigimos a usted para presentar formalmente nuestra propuesta de **Protocolo de actuación para la prevención y abordaje de situaciones de violencia laboral en el ámbito del Ministerio de Educación de la Provincia de Chubut**, para su tratamiento en el marco de las mesas técnicas - paritarias.

Desde nuestra organización sindical, ATECH, comprometidxs en la lucha por la erradicación de la violencia y, con el objetivo de promover espacios y relaciones laborales basadas en la dignidad, la igualdad y el bienestar de la comunidad educativa, elaboramos este documento luego del proceso de trabajo llevado adelante en 2024 por parte de la Comisión de Género ad hoc; proceso que no prosperó por diferencias de criterio entre organizaciones sindicales y ME al respecto de los alcances que debía tener el Protocolo que en ese momento se estaba debatiendo.

Entendemos que, los ámbitos laborales, al igual que otros espacios sociales en los cuales llevamos a cabo nuestras actividades, no están exentos de expresiones de violencia. La violencia laboral implica una práctica que atenta contra la dignidad humana, provoca efectos perjudiciales sobre la integridad física y psíquica y vulnera la confianza, la autoestima y el rendimiento de las personas.

Nuestro país ratificó el Convenio 190, a través del Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo - Ley N°

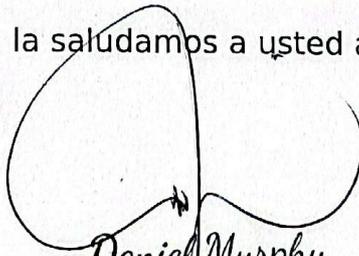
27.580 -, que establece responsabilidades para los actores del mundo laboral, incluidos los empleadores y los/las trabajadores/as. Esta normativa enfatiza la necesidad de adoptar políticas de tolerancia cero, hacia la violencia laboral en general y de género en particular; de proporcionar información y capacitación para prevenirlas, y de establecer canales claros, para la denuncia e investigación de incidentes. En tanto el artículo 14 bis de la Constitución de la República Argentina establece, que se deben garantizar condiciones dignas y equitativas de trabajo.

Las graves consecuencias de la violencia laboral, hacen imprescindible el abordaje de la misma a través de políticas públicas claras, consensuadas, democráticas y sistemáticas, en pos de prevenirla y de generar entornos saludables de trabajo. El Ministerio de Educación debe asumir el compromiso institucional de reconocer la violencia laboral, el hostigamiento, el acoso y la discriminación en general y de género en particular, como problemas reales y gestionar -estrategias y recursos-, para garantizar la salud integral de los/las trabajadores/as y condiciones laborales de respeto y dignidad.

Con enorme preocupación observamos que la única respuesta ante situaciones conflictivas al interior de las escuelas es la separación del cargo y el proceso sumarial hacia quienes protagonizan dichas situaciones. Desde Atech consideramos que este Ministerio debe contar con otras herramientas que permitan sensibilizar y concientizar para prevenir, mediar y dialogar para construir respuestas colectivas, entre otras instancias previas a la investigación y sanción. En esa línea se inscribe la presente propuesta de Protocolo, ya que constituye una herramienta de alcance provincial, que permitirá al Ministerio de Educación unificar criterios y establecer lineamientos generales, desde la perspectiva de Derechos Humanos, Géneros y Diversidad, para abordar las situaciones de violencia laboral al interior de las instituciones educativas y demás dependencias a su cargo.

Además, deseamos informar que este documento será compartido con resto de las entidades sindicales participantes de las mesas técnicas -paritarias para su conocimiento. Por último, queremos expresar que entendemos que este tema debe ser de tratamiento prioritario por lo que esperamos se pueda concretar una agenda de trabajo para debatir la propuesta.

Sin otro particular, la saludamos a usted atentamente.


Daniel Murphy
SECRETARIO GENERAL
ATECH

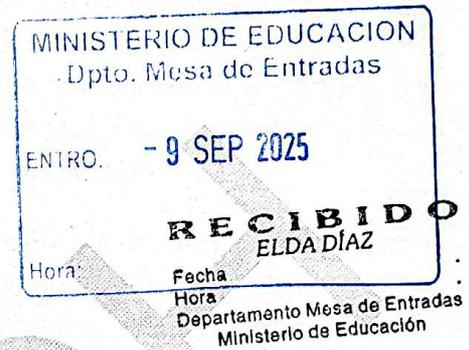

Elisa Cueto
SECRETARIA DE IGUALDAD DE GÉNERO
Y OPORTUNIDADES
ATECH

**Protocolo de actuación para la prevención y abordaje de situaciones de violencia laboral
en el ámbito del Ministerio de Educación de la Provincia de Chubut**

- BORRADOR -

ÍNDICE

1. Palabras preliminares
2. Fundamentación
3. Marco Normativo
4. Marco Conceptual
5. Objetivos
6. Ámbito de Aplicación
7. Principios Rectores
8. Prevención
9. Abordaje
 - A- Ante situaciones ocurridas en las Instituciones Educativas
 - B- Ante situaciones ocurridas en otras dependencias del Ministerio de Educación
10. Monitoreo de los abordajes
11. Consideraciones finales



PALABRAS PRELIMINARES

*Nuestra organización sindical, ATECH, comprometida en la lucha por la erradicación de la violencia laboral y, con el objetivo de promover espacios y relaciones laborales basadas en la dignidad, la igualdad y el bienestar de la comunidad educativa, presenta el **Protocolo de actuación para la prevención y abordaje de situaciones de violencia laboral en el ámbito del Ministerio de Educación de la Provincia de Chubut.***

El mismo constituye una herramienta de alcance provincial, que demanda al Ministerio de Educación la responsabilidad de unificar criterios y establecer lineamientos generales, desde la perspectiva de Derechos Humanos, Géneros y Diversidad, para abordar las situaciones de violencia laboral al interior de las instituciones educativas y demás dependencias a su cargo.

Además entendemos que, solo alcanzaremos la prevención y eliminación de la violencia laboral y la promoción del trabajo digno con la participación e involucramiento activo de todos los trabajadores y las trabajadoras. Por ello, este Protocolo no asume la



responsabilidad única del ME frente a esta problemática, sino que invita lxs trabajadores de la educación a intervenir activa y colectivamente.

Este material no provee todas las respuestas, pero alerta sobre las señales que indican si esta problemática se va introduciendo o si está presente y las consecuencias negativas que provoca en las instituciones y en quienes las habitan. Por lo tanto, no solo es importante que las personas identifiquen el problema y sepan dónde pueden denunciar, sino también que se sientan lo suficientemente seguras para poder afrontar el proceso y que este brinde respuestas en un plazo corto de tiempo. Lo contrario no solo genera un impacto negativo directo en quienes atraviesan situaciones de violencia laboral, sino que también da lugar a que la misma se naturalice y legitime como parte de los vínculos laborales.

Por último, esperamos que este Protocolo se inserte en los lugares de trabajo como una referencia y que sea un valioso aporte para avanzar en más acciones concretas. Invitamos a construir y afianzar prácticas laborales responsables para que "una vida libre de violencias" no sea solo una declaración.

1. FUNDAMENTACIÓN

Los ámbitos laborales, al igual que otros espacios sociales en los cuales llevamos a cabo nuestras actividades, no están exentos de expresiones de violencia. La violencia laboral implica una práctica que atenta contra la dignidad humana, provoca efectos perjudiciales sobre la integridad física y psíquica y vulnera la confianza, la autoestima y el rendimiento de las personas. Y al hacer peligrar la fuente de trabajo, configura una violación a los Derechos Humanos y a la legislación vigente. El Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo (2019) y la Recomendación 206, ambos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), dan cuenta de ello.

Nuestro país ratificó el Convenio 190, a través del Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo - Ley N° 27.580 -, que establece responsabilidades para los actores del mundo laboral, incluidos los empleadores y los/las trabajadores/as. Esta normativa enfatiza la necesidad de adoptar políticas de tolerancia cero, hacia la violencia laboral en general y de género en particular; de proporcionar información y capacitación para prevenirlas, y de establecer canales claros, para la denuncia e investigación de incidentes. En tanto el artículo 14 bis de la Constitución de la República Argentina establece, que se deben garantizar condiciones dignas y equitativas de trabajo.



La violencia laboral afecta tanto a mujeres y diversidades como a varones, pero en el caso de las primeras la situación se agrava con una forma adicional de violencia, por motivos de género. Existe una construcción social del rol sexo/genérico – que connota negativamente la condición femenina – consolidada en pautas culturales de sumisión de la mujer que, en el devenir histórico, ha producido la naturalización de dicha violencia. Estas pautas de victimización también se reproducen en el ámbito educativo.

Las graves consecuencias de la violencia laboral, hacen imprescindible el abordaje de la misma por parte del Estado Provincial, a través de políticas públicas claras, consensuadas, democráticas y sistemáticas, en pos de prevenirla y de generar entornos saludables de trabajo.

Entender la violencia laboral de forma integral y actuar ante ella, implica tomar posición frente al derecho al trabajo, la salud y la seguridad de quienes comparten el espacio laboral. Ante esta realidad resulta necesario aplicar un *Protocolo*, que especifique acciones preventivas (de difusión y capacitación), brinde asesoramiento a las personas que sufren violencia laboral y prevea medidas, para el cese de conductas violentas.

En síntesis, el Estado Provincial en general y el Ministerio de Educación en particular, deben asumir el compromiso institucional de reconocer la violencia laboral, el hostigamiento, el acoso y la discriminación en general y de género en particular, como problemas reales y gestionar –estrategias y recursos-, para garantizar la salud integral de los/las trabajadores/as y condiciones laborales de respeto y dignidad.

2. MARCO NORMATIVO

Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, 1969), en especial artículo 5 inc. 1° y artículos 11 y 32.
- Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso. En Argentina fue ratificado en 2020 y entró en vigor en febrero de 2022.
- Recomendación 206 de la OIT que acompaña al Convenio 190.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing: Adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995.

- Convención Internacional sobre la eliminación todas las formas de discriminación racial, ratificada por Ley Nacional N° 17.722.
- Convención sobre los derechos de personas con discapacidad y su protocolo facultativo, ratificada por Ley Nacional N° 26.378.
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales - 1966 - (art. 7 y 12).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 17).

Nacional

- Constitución de la Nación Argentina.
- Ley N° 27.580 - ratifica el Convenio 190 de la OIT.
- Ley N° 23.551 - de Asociaciones Sindicales.
- Ley N° 27.555 - de Teletrabajo.
- Ley N° 23.592 - de Penalización de Actos Discriminatorios.
- Ley N° 26.485 - de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales.
- Ley N° 26.743 - de Identidad de Género.
- Ley N° 27.499 (Micaela) - de capacitación obligatoria en género y violencia contra las mujeres, para todas las personas que trabajan en los tres poderes del Estado.
- Ley N° 26.206 - de Educación Nacional

Provincial

- Constitución de la Provincia del Chubut.
- Ley X N° 60 - de Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia Laboral en el ámbito laboral y público.
- Ley XV N° 25 - de Protección Integral e Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género.
- Ley VIII N° 91 - Ley de Educación Provincial.
- Ley I N° 18 - de Procedimientos administrativos.

Normativa docente y auxiliares

- Ley VIII N° 20 - Estatuto del Personal Docente dependiente del Ministerio de Educación.
- Ley VIII N° 25
- CCT Auxiliares de la Educación.

- Reglamento General de Escuelas.
- Guía Jurisdiccional de intervención ante situaciones complejas en el ámbito educativo.

3. MARCO CONCEPTUAL

Las definiciones contempladas en este Protocolo buscan brindar claridad respecto a las conductas que se propone reconocer, prevenir y abordar. Estas definiciones son esenciales para comprender que toda conducta que menoscabe la dignidad de las personas, afecte su bienestar o atente contra sus derechos, constituye un acto de discriminación, violencia y/o acoso.

Violencia laboral: incluye una variedad de comportamientos y prácticas amenazantes, en el lugar de trabajo o en relación con el mismo, que van desde humillaciones e intimidaciones hasta el abuso físico, poniendo en peligro la salud, la seguridad y el bienestar de la persona trabajadora. Estas conductas son incompatibles con la dignidad, la igualdad y el respeto y suelen tener consecuencias negativas, incluyendo un impacto psicológico y otros problemas de salud, generando estrés laboral y por ende, una respuesta física, emocional y conductual negativa a las demandas y presiones relacionadas con el trabajo. La violencia y el acoso pueden estar basados en razones de edad, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual, género autopercebido, capacidad, discapacidad, ocupación, credo o religión, roles o funciones, ideología, conformación física, formación académica, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica o cualquier otra que implique distinción.

Además hay que destacar que la violencia laboral puede ser ejercida tanto en sentido vertical (ascendente y descendente), como horizontal. La primera sucede entre cargos jerárquicos y subalternos y la segunda, entre personas de igual jerarquía.

Violencia psicológica: es aquella que causa daño emocional y disminución de la autoestima, perjudica y perturba el pleno desarrollo personal y/o busca degradar o controlar acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, descrédito, manipulación, vigilancia constante, exigencia de obediencia, persecución, insulto, indiferencia, abandono, chantaje, ridiculización, limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio, que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación.

Violencia física: la que se emplea contra el cuerpo produciendo dolor, daño o el riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión, que afecte la integridad física.

Discriminación: se refiere al trato injusto o desigual hacia una persona o grupo de personas, basado en características específicas de su identidad (discapacidad, edad, etc.). Esta discriminación puede manifestarse de diversas maneras, afectando la contratación, la provisión de adaptaciones necesarias, el salario, la promoción o las condiciones laborales, el desarrollo profesional, la calidad del trabajo, las oportunidades de capacitación, la integración en la comunidad, etc.

Maltrato social: se entiende por él a la hostilidad en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica. Se ejerce a través de acciones tales como bloquear constantemente las iniciativas de interacción generando aislamiento, omitir la integración en las actividades grupales o negar la participación en reuniones, eventos o comunicaciones laborales; cambio de oficina o lugar habitual de trabajo, con ánimo de separar a una persona de sus compañerxs o colaboradorxs más cercanos; prohibir a lxs demás que le hablen; encomendar labores claramente incompatibles con la categoría, tarea o profesión que le corresponde; juzgar de manera ofensiva el desempeño dentro de la organización; asignar misiones imposibles de realizar, o en plazos o condiciones irrazonables; obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea; promover su hostigamiento psicológico; amenazar con despido infundado; privar de información útil para ejercer sus derechos, etc.

Acoso: se entiende por acoso a la acción de incomodar con palabras, insultos, amenazas, comentarios, burlas, humillaciones o conductas que molesten, en razón de las condiciones y características de la persona afectada, con el propósito de intimidarla, menospreciarla o de crear un ambiente hostil en el entorno laboral.

Acoso político-gremial: acto o conjunto de actos de presión, persecución, hostigamiento o amenazas, cometidos por una persona o grupo de personas, directamente o, a través de terceros, en contra de otras personas candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político-gremial, o en contra de sus familias, con el propósito de acortar, suspender, impedir o restringir las funciones inherentes a su cargo, para inducirlas u obligarlas a que realicen una acción o incurran en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos.

Amenazas: gestos, expresiones o acciones que anticipan la intención de dañar a alguien.

Sabotaje profesional: acciones dirigidas a dañar la reputación, el desempeño profesional o las oportunidades de desarrollo de una persona dentro de su comunidad laboral. Esto puede

incluir difamación, propagación de rumores, interferencia en el trabajo o bloqueo de oportunidades de capacitación o promoción.

Abuso de poder: es el uso inapropiado de una posición de autoridad o influencia, para intimidar, manipular o maltratar a subordinadxs, colegas o, a personas que cumplen otros roles. Esto puede incluir amenazas de represalias, abuso de poder académico o laboral y/o toma de decisiones injustas, que produzcan perjuicios en el ámbito personal y/o profesional.

Ciberacoso laboral: es el uso de medios electrónicos (correo electrónico, redes sociales, whatsapp, etc.), para acosar, difamar, amenazar o atentar contra la dignidad de cualquier integrante de la comunidad laboral. Esto incluye la propagación de información privada o falsa y la vulneración/obstaculización, del derecho a la desconexión digital.

Violencia de género: la violencia por motivos de género en el contexto laboral se refiere a cualquier comportamiento, acción, omisión, amenaza, imposición de patrones estereotipados, valores o signos que tengan como objetivo o resultado, menoscabar la igualdad de trato, de oportunidades entre mujeres, integrantes de la comunidad LGTTINBQ+ y varones, causando sufrimiento físico, sexual, psicológico, daño o muerte. Son formas de violencia que afectan de manera desproporcionada a personas con una identidad de género, orientación sexual o expresión de género específicas, que pueden presentarse de forma explícita o sutil.

Este tipo de violencia tanto en los contextos laborales, como en la sociedad en su conjunto, es producida y reproducida por factores histórico-políticos, culturales, religiosos y económicos y sostenida, por el sistema capitalista-cisheteropatriarcal.

La violencia de género reviste especial gravedad cuando la persona se encuentra en situación de particular vulnerabilidad. Desde la perspectiva interseccional las situaciones de violencia de género se profundizan, cuando se entrecruzan con otras formas de opresión, tales como las de clase, raza o etnia, edad, entre otras.

Acoso sexual: se define como un comportamiento no deseado de naturaleza sexual, que afecta la dignidad de una persona, creando un ambiente hostil, intimidante y ofensivo, generando un ámbito laboral que dificulta el rendimiento y bienestar de la persona afectada. Incluye comentarios, gestos, avances y contactos físicos no consentidos, insinuaciones, chantaje sexual u otras formas de conductas sexualmente inapropiadas, como solicitar, por cualquier medio, favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero.

Las **FALTAS** consideradas actos de violencia laboral, según este Protocolo, se clasifican de la siguiente manera:

Faltas leves: maltrato social, acoso, discriminación, violencia psicológica, acoso político-gremial, amenazas, sabotaje profesional, abuso de poder y/o ciberacoso laboral. La reiterancia de estas faltas será considerada falta grave, cuando sucedan más de 2 denuncias, dentro de la misma institución, ya sea hacia una misma o diferentes personas y en el transcurso de 1 año.

Faltas graves: delitos, acoso o violencia sexual, violencia física.

ACLARACIÓN: la clasificación de las faltas arriba mencionadas no debe ser asumida de modo taxativo y la enumeración de las mismas no debe ser considerada exhaustiva. Constituyen una orientación o guía, cada denuncia debe ser abordada de modo situado, teniendo en cuenta el contexto, la cultura institucional y las características personales y laborales de las personas involucradas.

4. OBJETIVOS

El Ministerio de Educación de la Provincia del Chubut debe:

- Fortalecer el derecho a una vida sin violencias.
- Garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el marco jurídico internacional, nacional y provincial, para la prevención y sanción de la violencia laboral, por parte de los agentes del Estado, incluidos los cargos políticos.
- Promover ámbitos y relaciones interpersonales libres de violencias y discriminaciones, en el marco de un modelo laboral democrático, participativo y plural.
- Realizar tareas preventivas mediante actividades de sensibilización, difusión y capacitación, para todo el personal - incluidos los cargos políticos -, propiciando entornos laborales y relaciones interpersonales basadas en la dignidad, la igualdad, la seguridad, el respeto y el bienestar.
- Implementar políticas integrales, para abordar la violencia laboral en las instituciones educativas y demás dependencias del Ministerio de Educación, que den cuenta de procedimientos transparentes e imparciales en la investigación de las denuncias, garantizando respuestas/reparaciones proporcionales a la falta y efectivas.



- Incluir a las/los representantes de sindicatos de la educación con personería jurídica, en la implementación y revisión del Protocolo, siguiendo los principios del Convenio 190 de la OIT.
- Integrar acciones específicas en el Protocolo, para abordar la violencia laboral con perspectiva de género.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo tiene alcance sobre las relaciones interpersonales, entre todxs lxs trabajadores y trabajadoras del ámbito educativo de Chubut, independientemente de su edad, etnia, lugar de origen, género, afiliación sindical, cargo, situación de revista, posición jerárquica, entre otras condiciones, en las instituciones educativas de todos los niveles y modalidades, como en dependencias administrativas del Ministerio de Educación. Es decir que rige sobre cualquier vínculo laboral, más allá del espacio en el que se desarrolle la tarea y el modo de trabajo, incluyendo el teletrabajo o la modalidad semipresencial.

6. PRINCIPIOS RECTORES

Respeto y protección de las personas: las actuaciones y diligencias deben ocurrir con el mayor respeto a todas las personas implicadas, en un ámbito seguro y libre de violencias, garantizando así un trato digno.

Confidencialidad: todas las consultas o denuncias que se tramiten, deben brindar garantía de que la información personal será protegida, para que no sea divulgada sin consentimiento de la persona.

Debida diligencia: las actuaciones deben contemplar un proceso de investigación y evaluación detallada para identificar riesgos, mitigar posibles consecuencias negativas y tomar decisiones informadas, con el objetivo de proteger la dignidad, integridad, libertad y autonomía de las personas en situación de violencia.

Celeridad: las actuaciones deben suceder de manera rápida y oportuna, con el objetivo de no vulnerar irreversiblemente los derechos de las partes o hacer inejecutable, la resolución final que se emita.

Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar imparcialidad, no juzgamiento y un trato justo a las partes implicadas. Todas las personas que intervengan deberán actuar de buena fe, en pos de la búsqueda de la verdad y del esclarecimiento de los hechos denunciados.

Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que presenten una denuncia, que comparezcan para dar testimonios o, que participen en una investigación sobre violencia laboral.

Colaboración: todas las personas que sean citadas en el marco de la aplicación de este Protocolo, tienen el deber de implicarse y prestar su colaboración.

No revictimización: se deberán evitar las demoras, consultas inconducentes o innecesarias, declaraciones reiteradas, entre otras acciones que conlleven a una revictimización de las personas violentadas.

Abordaje integral e interdisciplinario situado: las líneas de acción se sustentarán desde una perspectiva de DDHH, GÉNERO y DIVERSIDAD, con miradas interdisciplinarias específicas e idóneas.

Gratuidad: todo procedimiento debe contemplar la asistencia eficaz y gratuita en materia legal, en lo referente a las situaciones profesionales de violencia, en donde se ponga en riesgo la propia integridad y de los estudiantes (Artículo 17 - inciso j del Estatuto Único del Personal Docente de la Provincia del Chubut).

Enfoque preventivo y no punitivo: las intervenciones estarán enmarcadas en un enfoque preventivo. Se llevarán adelante acciones de reparación, vinculadas al ejercicio de la crítica y la autocrítica, la responsabilidad por el propio accionar y el acompañamiento a otrxs, en una transformación individual y colectiva. Para ello, se definirán capacitaciones, espacios de reflexión, o dispositivos de abordaje institucional. Por otro lado, las acciones calificadas como faltas graves, serán sancionadas según lo establece la normativa vigente.

No encubrimiento: en todo procedimiento las personas implicadas en forma directa, indirecta o como testigos, tendrán la obligación de aportar a la investigación con pruebas, datos u observaciones. Se fomentará la transparencia y la honestidad en las intervenciones.

7. PREVENCIÓN

La prevención de la violencia laboral en el ámbito del Ministerio de Educación requiere de un enfoque integral, que abarque tanto la sensibilización y la concientización, como la implementación de medidas concretas para crear un entorno seguro, saludable e inclusivo. La puesta en práctica eficaz de las mismas será clave, para la construcción de una cultura

laboral de respeto interpersonal, atendiendo siempre a los principios rectores del presente Protocolo, los derechos y la dignidad de todas las personas involucradas.

A continuación, se detallan los lineamientos a fin de prevenir la violencia laboral, dentro de las instituciones educativas y dependencias del Ministerios de Educación:

1. **Políticas concretas y claras:** establecer políticas institucionales específicas, tendientes a evitar la violencia laboral en los entornos educativos.
2. **Democratización de la información:** comunicar las políticas públicas de manera efectiva, tanto por los canales administrativos usuales, como por otras vías de comunicación públicas, a todas las personas integrantes de la comunidad educativa o institucional.
3. **Formación y sensibilización:** proporcionar formación periódica sobre la prevención de la violencia, herramientas comunicacionales, métodos de resolución de conflictos y marcos normativos vigentes en los ámbitos provincial, nacional e internacional.
4. **Promoción de la diversidad e inclusión:** fomentar una cultura inclusiva que valore la diversidad y promueva la igualdad de oportunidades, para todas las personas sin discriminación por razones de identidad de género, orientación sexual, expresión de género, etnia, nacionalidad, edad, religión, discapacidad, cargo, situación de revista, antigüedad dentro del sistema o cualquier otra característica distintiva.
5. **Fomentar una cultura de respeto:** promover una cultura organizacional dentro de las instituciones educativas que valore el respeto mutuo, la empatía, la cooperación y la colaboración, entre todxs lxs miembrxs de esa comunidad. Definir normas de comportamiento que fortalezcan la convivencia respetuosa y el trabajo en equipo.
6. **Evaluación continua:** realizar evaluaciones periódicas de la efectividad de las medidas de prevención implementadas.

A los efectos de favorecer la concreción de los lineamientos enunciados, se recuperarán las "Jornadas Institucionales y/o Pedagógicas", en tanto espacios de valor para el encuentro con otros, el intercambio horizontal, la puesta en común de las necesidades, la reflexión sobre las mismas y el consenso de acciones a desarrollar, con suspensión de clases y para abordar la temática de la violencia laboral, la violencia en general y otras, vinculadas a la convivencia institucional.

8. ABORDAJE

ANTE SITUACIONES OCURRIDAS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS



Cada institución educativa deberá constituir su propio Consejo Escolar ante Violencia Laboral, ya que este será el órgano responsable de atender las situaciones de violencia laboral dentro de la misma y de implementar el presente Protocolo.

CONSEJO ESCOLAR ante Violencia Laboral

Estará integrado por 2 docentes, 2 auxiliares, 1 persona del Equipo Directivo; más 1 suplente de cada unx. En el caso de que alguna de las personas afectadas en la situación a abordar, sea integrante del mismo, la persona será reemplazada por la suplente del respectivo claustro (el integrante del equipo directivo será reemplazado por el/la supervisora escolar de la institución). Lxs representantes sindicales pueden acompañar a pedido de las partes o de alguna de ellas y en calidad de veedores. De ser necesario se podrá convocar al EOyATE o a Mediación.

Lxs integrantes del Consejo Escolar podrán hacer uso del siguiente derecho, establecido en la Ley VIII N°20, a los efectos de justificar con comisión de servicios su asistencia al Consejo, cuando coincidiera con otras tareas bajo su responsabilidad en el ámbito del Ministerio de Educación:

De los deberes: Artículo 18° inciso s) Desempeñar las comisiones oficiales que, con relación a sus funciones, les sean asignadas por la superioridad, a las que sólo podrá renunciar por causa debidamente justificada.

Lxs trabajadores de la educación que se desempeñen activamente/efectivamente en Consejos Escolares recibirán puntaje ante la Juntas de Clasificación.

Procedimiento de elección de lxs integrantes del Consejo:

Docentes y Auxiliares serán elegidxs por voto secreto y obligatorio de sus pares.

El Equipo Directivo podrá definir internamente su participación.

La Supervisora/supervisor será la/el de la propia escuela.

Será condición para integrar el Consejo Escolar: tener 1 año de antigüedad en la institución, aceptar el rol, no haber sido sancionadx por violencia y preferentemente, tener formación en DDHH, géneros y diversidad, ESI, mediación, convivencia, violencia, entre otros temas afines.

Todos los cargos durarán 2 ciclos lectivos, pudiendo ser reelectos.

Periodicidad de reuniones: el Consejo Escolar deberá sesionar ante cada denuncia o solicitud de intervención presentada; además mantendrá reuniones mensuales (mínimo una vez por mes), para abordar tareas de diagnóstico de las relaciones interpersonales, entre lxs trabajadorxs de la institución, prevención, diagramación y desarrollo de acciones de capacitación y difusión sobre convivencia y violencia laboral.

Funciones del Consejo Escolar:

- Promover acciones que tengan por objeto remover prácticas o conductas violentas.
- Elaborar estrategias de intervención/sensibilización para toda la comunidad educativa, a los efectos de prevenir situaciones de violencia laboral.
- Entrevistar a las partes.
- Recabar información, datos, pruebas.
- Asesorar a las partes.
- Evaluar cuál es el procedimiento más adecuado para el caso.
- Conducir el desarrollo de procesos conciliatorios, de ser factible y controlar el cumplimiento de los acuerdos a los que se hubiera arribado en ese marco.
- Resolver medidas de reparación, para las personas violentadas.
- Resolver al respecto de la persona que ejerció la violencia, sobre acciones de reparación, cambios en su conducta, sensibilización y capacitación, cambios en la organización institucional y en última instancia, sanciones.

Espacio de consulta y orientación: el Consejo Escolar ante violencia laboral de la escuela, funcionará como un espacio de consulta y asesoramiento relacionado con potenciales situaciones de violencia. Para ello, cada Consejo deberá habilitar una casilla de correo electrónico específica.

Comunicación de la situación o recepción de la denuncia: ante una posible situación de violencia laboral y/o violencia laboral por motivos de género, la persona afectada podrá presentar la denuncia ante la Dirección de la escuela de manera escrita y en sobre cerrado (con la leyenda "Para entregar y abrir únicamente por Consejo Escolar ante violencia laboral"). A partir de la recepción de la denuncia, el equipo directivo convocará al Consejo en un plazo máximo de 7 días hábiles, para darle tratamiento a la situación. También se podrá constituir a instancias de $\frac{1}{3}$ de sus integrantes.

Ante una situación de consulta o denuncia, en la primera entrevista se recabará información necesaria y relevante a los efectos de determinar si los hechos constituyen violencia laboral. Si así fuera, discernirá si la falta es leve o grave. En el primer caso, el Consejo Escolar deberá

dar respuesta a la denuncia y en la segunda situación, elevará la misma o acta de la relatoría recibida, en sobre cerrado, a la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación.

En caso de que la persona afectada considere que la falta denunciada es grave, podrá elevar la denuncia directamente a la Dirección de Recursos Humanos, en sobre cerrado. Si dicha Dirección, al analizarla entiende que constituye una falta leve, notificará de ello a la persona denunciante y luego volverá la denuncia a la escuela.

Procedimiento conciliatorio o mediación: con el consentimiento informado de la persona denunciante se podrán implementar procedimientos conciliatorios. Si las partes llegasen a un acuerdo, se firmará un acta escrita en la que conste el arreglo alcanzado, los compromisos asumidos y el plazo en el que se les deberá dar cumplimiento. Una vez firmado el acuerdo entre las partes, el Consejo Escolar deberá controlar el cumplimiento del mismo.

Incumplimientos de los acuerdos: en caso de que se comunicaran incumplimientos al acuerdo arribado en el procedimiento conciliatorio, o se comunicara la ocurrencia de nuevos actos de violencia por parte de la misma persona o de represalias por la presentación de la denuncia, el Consejo Escolar elevará mediante informe la situación a la Dirección de Recursos Humanos.

Sanciones Disciplinarias: en las situaciones de violencia laboral que ameriten la aplicación de sanciones disciplinarias - las cuales deberán ser proporcionales a la gravedad de la falta-, intervendrán las autoridades de aplicación enunciadas en el presente protocolo y en la normativa vigente.

ANTE SITUACIONES OCURRIDAS EN OTRAS DEPENDENCIAS DEL ÁMBITO DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Ante una posible situación de violencia laboral y/o violencia laboral por motivos de género en otras dependencias ministeriales, por ejemplo Supervisión, Delegación Administrativa, Junta de Clasificación, Departamento de Designaciones, Sede Ministerial u otra, la persona afectada podrá presentar la denuncia, de manera escrita y en sobre cerrado, directamente ante la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación.

Intervención de la Dirección de Recursos Humanos: la Dirección de Recursos Humanos también tendrá a su cargo la gestión de las consultas, orientación y asesoramiento de las situaciones comprendidas en este Protocolo.

La Dirección de Recursos Humanos deberá:

a) Brindar orientación y asesoramiento a las personas que consulten o deseen denunciar hechos de violencia laboral y/o violencia laboral por motivos de género, e informarles los alcances del presente Protocolo.

b) Gestionar una cuenta de correo electrónico o líneas telefónicas habilitadas para tal efecto.

Una vez recibida una denuncia, ya sea en forma directa de la persona afectada o por vía administrativa o jerárquica, esta Dirección deberá convocar a la conformación del Equipo de Intervención, en un plazo máximo de 7 días hábiles.

EQUIPO DE INTERVENCIÓN

Este Equipo funcionará como una comisión ad hoc, convocada por la Dirección de Recursos Humanos, cuando lleguen las denuncias de violencia laboral.

Estará integrado por:

- 1 representante del EOyATE de la región en la que se origina la denuncia, preferentemente formado en mediación, con el objetivo de recuperar la figura de Mediador Profesional Docente
- 1 representante de la Secretaría de Trabajo de la Provincia.
- 1 representante de la Secretaría de Derechos Humanos de la Provincia.
- 1 representante sindical de docentes o de auxiliares (de sindicatos con personería gremial), en carácter de veedor con voz y sin voto.

Funciones del Equipo de Intervención:

- a) Escuchar, asesorar y brindar información sobre las situaciones alcanzadas por el Protocolo y los procedimientos establecidos. En caso de que la distancia impida una entrevista presencial, la comunicación se realizará telefónicamente o mediante videoconferencia o videollamada.
- b) Realizar entrevistas para tomar testimonio a las partes. Se solicitará el aporte de testigos o: información respaldatoria de lo denunciado. A partir de estos datos, se generará un expediente en el que obre toda la información aportada.
- c) Evaluar las líneas de intervención posibles, promoviendo acciones que tengan por objeto remover prácticas o conductas alcanzadas por este Protocolo.
- d) Proponer, de considerarse posible, una instancia de mediación y conciliación. Conducir el desarrollo de procesos conciliatorios y controlar el cumplimiento de los acuerdos a los que se hubiera arribado en ese marco.

- e) Resolver medidas preventivas de protección, medidas de reparación, cambios en la cultura y organización institucional y/o sanciones disciplinarias, en un plazo máximo de 30 días hábiles, atendiendo siempre al principio de celeridad.
- f) Recolectar información con fines estadísticos, con debido resguardo de la confidencialidad, a fin de efectuar indicadores para la prevención de situaciones de violencia laboral.

Algunas consideraciones generales:

Participación de la persona denunciante: la persona denunciante deberá ser escuchada personalmente, por quienes ocupen los roles de asesoramiento y/o intervención, siempre que así lo requiera. Su opinión deberá ser tenida en cuenta y podrá solicitar medidas preventivas de protección en cualquier momento del proceso. Asimismo, podrá ofrecer prueba y recibir información sobre el estado de las actuaciones.

Acompañamiento: la persona denunciante tendrá derecho a ser acompañada por una persona de su confianza, con fines exclusivos de contención, en cualquier acto, pericia o audiencia que requiera su presencia. Dicha persona será convocada a instancias de la persona denunciante y no tendrá voz, ni voto.

Asesoramiento Profesional: las personas afectadas por actos de violencia laboral tendrán derecho a recibir apoyo psicológico y legal, proporcionado desde los órganos de intervención y a instancias de los recursos disponibles en el Estado (profesionales, documentación, normativas, protocolos, desde el EOyATE, Secretaría de Trabajo, Subsecretaría de Derechos Humanos, Ministerio de Salud, etc.).

Medidas preventivas de Protección: serán proporcionales a la denuncia, no implicarán un pronunciamiento en relación a la responsabilidad o no de la persona denunciada, sobre los hechos que se le atribuyen. Podrán ser suspendidas, ampliadas o modificadas a lo largo del procedimiento de intervención. Se implementarán a pedido de cualquiera o de todas las personas involucradas y serán ofrecidas desde un comienzo. Algunos ejemplos, cambios en las asignaciones de tareas, traslados a otros sectores, modificación de horarios, traslado de la potestad de evaluación o de elaboración del concepto o incluso, ofrecer apoyo logístico o físico según sea necesario, para garantizar la seguridad y bienestar personal.

9. MONITOREO DE LOS ABORDAJES

El seguimiento posterior al abordaje de una situación de violencia laboral es fundamental, para favorecer la mayor reparación, evaluar el cumplimiento de los acuerdos consensuados

y promover aprendizajes y transformaciones, que contribuyan a prevenir hechos similares en el futuro.

Las acciones a desarrollar durante el monitoreo serán las siguientes:

Consejos Escolares: deberán realizar el seguimiento de las acciones definidas e implementadas, evaluando el impacto de las mismas en el espacio de sus reuniones periódicas y en otras que consideren necesarias. Llevarán un registro confidencial del tipo de situaciones abordadas y de las formas de resolución de las mismas.

Elaborarán un informe anual que dé cuenta de la información mencionada en el párrafo anterior, el cual deberá ser enviado a la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación provincial, a los efectos de contribuir a la definición de políticas públicas en la materia.

Equipo de Intervención: deberá producir informes que permitan evaluar el impacto de lo actuado, a los fines de retroalimentar la práctica. Estos informes deberán obrar en los expedientes de cada una de las situaciones abordadas, y al igual que la totalidad de contenido del mismo, serán confidenciales. También podrá realizar entrevistas a las personas implicadas, a los fines de conocer su situación posterior a la intervención, realizar visitas institucionales y observación de actuados al respecto, a los fines de hacer seguimiento de las acciones implementadas.

Además, dicho equipo, deberá generar un repositorio de experiencias, basado en consideraciones generales y datos estadísticos - sin dar cuenta de información personal-. El mismo será de alcance interministerial, permitiendo el cruce de datos entre el Ministerio de Educación, la Secretaría de Trabajo y la Subsecretaría de Derechos Humanos de la provincia.

10. CONSIDERACIONES FINALES

El presente Protocolo rige sobre situaciones de violencia laboral entre trabajadorxs de la educación, así mismo, este tipo de hechos de violencia también se suceden desde otrxs integrantes de las Comunidades Educativas o, desde los entornos de las demás dependencias del Ministerio de Educación (estudiantes, familiares de lxs mismxs, vecinxs, etc.), hacia docentes y/o auxiliares. Siendo que estos acontecimientos, lamentablemente, suelen ser cada vez más frecuentes y que la presente norma no les daría alcance, queda bajo la responsabilidad del estado Provincial, Ministerio de Educación, Ministerio de Gobierno y demás organismos involucrados, establecer y ejecutar las políticas públicas necesarias, a fin de atender a esta grave problemática, arbitrando los medios para su prevención y para el

acompañamiento y resguardo de la integridad de las personas que habitan las instituciones dentro del ámbito del Ministerio de Educación.

ATECH