RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO DE REUNIONES Y ENCUENTROS INSTITUCIONALES

1. Introducción

El Consejo Profesional de Ciencias Económicas de Córdoba es un ámbito donde se desarrollan encuentros permanente entre profesionales matriculados, autoridades, integrantes de comisiones, personal de la Institución y demás personas que participan de sus actividades. En sus sedes, Delegaciones y Subdelegaciones, y también en entornos virtuales, se desarrollan a diario reuniones de trabajo, entrevistas, sesiones de comisiones, capacitaciones, eventos y encuentros de diversa índole.

Por ese motivo, resulta oportuno brindar una serie de recomendaciones que orienten la conducta de quienes participen en esos encuentros institucionales y que contribuyan a prevenir comportamientos inapropiados, ofreciendo a quien se sienta afectado, un espacio al cual acudir y una orientación sobre las vías disponibles para atender esas situaciones.

Las presentes recomendaciones conviven con las normas legales, éticas y laborales vigentes, y no las sustituyen ni las limitan.

2. Objetivos

Las presentes recomendaciones tienen como objetivos:

- Promover ámbitos institucionales respetuosos, seguros y transparentes, en los que las reuniones y encuentros se desarrollen conforme a su finalidad institucional, laboral o profesional.
- Prevenir conductas inapropiadas que puedan resultar intimidatorias, ofensivas, discriminatorias, invasivas o ajenas al objeto de los encuentros, mediante pautas claras y de sencilla aplicación.
- Brindar un espacio de escucha y orientación primaria a quienes refieran haber atravesado una situación inadecuada, en un marco de respeto, reserva y confidencialidad.
- Informar sobre las vías formales disponibles según quiénes sean las personas involucradas, y facilitar el acceso a ellas.
- Impulsar acciones de concientización, capacitación y difusión destinadas a la comunidad profesional y al personal de la Institución.
- Generar información estadística, sin revelación de datos personales, que permita revisar y mejorar periódicamente estas recomendaciones.

3. Principios

La aplicación de estas recomendaciones, y en particular la atención de las situaciones que se planteen, se guiará por los siguientes principios:

- Respeto y confidencialidad. Toda persona que dé cuenta de una situación indecorosa, será tratada con respeto, resguardo y confidencialidad de la información brindada.

- Consentimiento. Ninguna actuación que involucre a la persona se iniciará sin su consentimiento expreso, salvo que exista una obligación legal de actuar o un riesgo grave para la integridad de las personas.

4. Ámbito de aplicación

Personas alcanzadas: Las recomendaciones están dirigidas a autoridades, profesionales matriculados, integrantes de comisiones, personal de la Institución y demás personas que participen en actividades organizadas, promovidas o relacionadas con el Consejo Profesional, sin distinción de género, cargo, función, vínculo laboral o condición profesional.

Encuentros comprendidos: Quedan comprendidas las reuniones, entrevistas, sesiones de comisiones y órganos, capacitaciones, eventos sociales, deportivos y culturales, viajes y traslados institucionales, y toda otra actividad vinculada con el Consejo Profesional, ya sea que se desarrolle en sus sedes, Delegaciones y Subdelegaciones, fuera de ellas o por medios virtuales, telefónicos o electrónicos.

5. Pautas generales de conducta

Trato profesional y respetuoso. Durante los encuentros deberá mantenerse un trato respetuoso, prudente y estrictamente vinculado con la finalidad institucional, laboral o profesional que los motive, evitando expresiones, comportamientos o actitudes que puedan resultar intimidatorios, ofensivos, discriminatorios o inapropiados.

Se recomienda evitar comentarios, insinuaciones, bromas, gestos, contactos físicos o comunicaciones (verbales, escritas o de cualquier tipo) que puedan resultar invasivos, ofensivos o ajenos al objeto institucional del encuentro.

Cuando una persona manifieste, de palabra o con su actitud, incomodidad o rechazo frente a un comentario, una propuesta o un acercamiento, deberá respetarse esa manifestación sin insistir ni reiterar la conducta.

Comunicaciones institucionales Las comunicaciones vinculadas con la actividad institucional se realizarán preferentemente por los canales institucionales (correo electrónico, teléfonos y plataformas del Consejo) y en horarios razonables. Se recomienda no utilizar canales personales o redes sociales para tratar temas institucionales, salvo que la otra persona lo haya aceptado.

Confidencialidad La información conocida durante las reuniones deberá tratarse con la reserva correspondiente, de acuerdo con su naturaleza y con las responsabilidades de quienes intervengan, sin perjuicio de las comunicaciones que deban efectuarse entre las áreas o ante las autoridades competentes.

6. Recomendaciones específicas sobre los ámbitos de reuniones y encuentros

Espacio adecuado**.** Las reuniones se desarrollarán **preferentemente** en espacios que permitan la visibilidad desde el exterior o el acceso de otras personas, como salas con paneles vidriados o con la puerta abierta, y que no sean ámbitos privados o de uso exclusivamente personal.

Integración de las reuniones**.** Cuando la naturaleza o las circunstancias particulares del asunto así lo aconsejen, se procurará que participen de la reunión más de dos personas.

Solicitud de acompañamiento o modalidad alternativa**.** En reuniones entre dos personas, cualquiera de los participantes podrá solicitar, con antelación a la misma, la presencia de un tercero o proponer una modalidad alternativa (por ejemplo, virtual o en otro espacio), sin necesidad de fundamentar su solicitud.

Facultad de finalizar el encuentro**.** Si durante un encuentro alguna persona se sintiera incómoda, intimidada o afectada por una conducta impropia, podrá darlo por finalizado en cualquier momento, sin que ello le genere consecuencia alguna, y acudir al canal de escucha previsto en el apartado 8.

Reuniones fuera de la sede o del horario habitual. Las reuniones vinculadas con la actividad institucional se realizarán preferentemente en las sedes, Delegaciones o Subdelegaciones del Consejo Profesional y dentro del horario habitual. Cuando deban desarrollarse fuera de ellas o de ese horario, se procurará que tengan lugar en espacios que reúnan las condiciones definidas en estas recomendaciones.

Reuniones virtuales**.** Se recomienda observar estas mismas pautas de respeto y profesionalismo en los encuentros virtuales, comunicaciones telefónicas, electrónicas y audiovisuales vinculadas con la actividad institucional.

Entrevistas con personal o postulantes**.** Las entrevistas de selección, evaluación o de carácter disciplinario con personal o postulantes se realizarán preferentemente con la participación de al menos dos personas por parte de la Institución, y en las condiciones establecidas en estas recomendaciones.

7. Vías disponibles para plantear el hecho

Canal de escucha

El Consejo Profesional habilitará un canal de escucha al que podrá acudir cualquier persona alcanzada por estas recomendaciones para dar cuenta de una situación inadecuada ocurrida en un encuentro institucional. El canal funciona de manera diferenciada según quién sea la persona afectada:

Profesionales matriculados y demás personas que no integran el personal: el canal estará a cargo de por lo menos dos miembros de la Mesa Directiva, integrado por personas de distinto género.

Personal de la Institución: En este caso, el canal estará a cargo del área de Recursos Humanos. Si la persona señalada pertenece a esa área deberá ser atendida por la Gerencia General. En todas las situaciones, la persona afectada podrá requerir ser directamente escuchada por las autoridades de la Mesa Directiva.

La consulta será reservada y no exigirá formalidades. El canal de escucha es el primer paso sugerido, pero la persona afectada podrá recurrir directamente a las vías formales si así lo prefiere.

Quien reciba la consulta y tenga un vínculo personal o funcional con alguna de las personas involucradas, deberá excusarse y derivar la consulta a quien lo reemplace.

Registro**.** Se llevará un registro estadístico, sin datos personales de los involucrados, con fines exclusivamente informativos y de mejora de estas recomendaciones.

Instancia de diálogo asistido

Cuando las personas involucradas lo acepten de manera voluntaria, podrá ofrecerse una instancia de diálogo asistido, que se encontrará a cargo de Miembros de Mesa Directiva. No se ofrecerá esta instancia cuando el planteo se refiera a un hecho de violencia por motivos de género, conforme lo dispuesto por la Ley 26.485.

8. Procedimientos de actuación

8.1. Cuando la persona afectada es un profesional matriculado

a) Consulta. Podrá acudir a los referentes del canal de escucha

b) Escucha y registro. El referente escuchará a la persona en un ámbito reservado, le informará los alcances de estas recomendaciones y, si ella lo consiente, abrirá un legajo reservado con los datos mínimos de la situación.

c) Orientación sobre las vías disponibles, según quién sea la persona señalada:

i) **Si es un profesional matriculado** (incluidas autoridades e integrantes de comisiones): la persona afectada podrá presentar denuncia ante el Tribunal de Ética Profesional. Esta vía puede utilizarse en forma directa, sin pasar previamente por el canal de escucha.

ii) **Si es integrante del personal:** con el consentimiento de la persona afectada, el referente comunicará la situación a la Gerencia General para que se evalúe conforme el Reglamento General del Personal [Res. 43/14] y la Ley de Contrato de Trabajo.

iii) **Si es una persona que no es matriculada ni integra el personal**: las autoridades podrán adoptar medidas institucionales, tales como comunicar la situación a la organización a la que pertenece, no convocarla a futuras actividades o ejercer las facultades previstas en el contrato respectivo.

d) Instancia de diálogo asistida: Si la situación lo admite y ambas partes lo aceptan, podrá ofrecerse la instancia del apartado 7.

e) Medidas organizativas. Con el acuerdo de la persona afectada, y si las circunstancias del caso lo permiten, las autoridades podrán disponer medidas preventivas razonables, como evitar que las personas involucradas compartan reuniones a solas o modificar la modalidad de participación en una comisión o actividad, procurando que no recaigan en perjuicio de la persona afectada.

f) Seguimiento y cierre. El referente acompañará el seguimiento del caso hasta su conclusión, informará a la persona afectada sobre lo actuado y cargará el caso en el registro estadístico.

8.2. Cuando la persona afectada es un empleado del Consejo

a) Consulta. El empleado podrá acudir al área de Recursos Humanos, que actuará como canal de escucha en primera instancia. Cuando la persona señalada pertenezca a Recursos Humanos, sea su superior jerárquico o sea una autoridad del Consejo, el empleado podrá acudir directamente a Gerencia General, y en caso de solicitarlo especialmente podrá ser atendido por dos integrantes de la Mesa Directiva.

b) Escucha y registro. Se escuchará al empleado en un ámbito reservado, se le informarán los alcances de estas recomendaciones y con su consentimiento, se abrirá el legajo reservado.

c) Medidas preventivas inmediatas. Recursos Humanos podrá proponer medidas inmediatas para resguardar al empleado, como reorganizar agendas, evitar reuniones a solas con la persona señalada o asignar un acompañante en las reuniones.

d) Elevación a las autoridades. Con el consentimiento del empleado, Recursos Humanos elevará un informe reservado a la Mesa Directiva para su decisión, según quién sea la persona señalada:

i) **Si es otro empleado:** se evaluará conforme el Reglamento General del Personal [Res. 43/14] y la Ley de Contrato de Trabajo.

ii) **Si es un profesional matriculado o una autoridad:** las autoridades adoptarán las medidas organizativas necesarias para proteger al empleado en su lugar de trabajo.

iii) **Si es un tercero:** se procederá conforme el apartado 8.1 c) iii.

e) Seguimiento y cierre. Recursos Humanos acompañará el seguimiento del caso hasta su conclusión, informará al empleado sobre lo actuado y cargará los datos sin individualizar a las personas, en el registro estadístico.

8.3. Cuando la situación pudiera constituir violencia por motivos de género

Si a partir de la consulta, quien la reciba advierte que la situación puede constituir un hecho de violencia por motivos de género, cualquiera sea la condición de la persona afectada, se deberá brindar información clara y accesible sobre las vías de denuncia y los recursos de atención disponibles, de acuerdo con la normativa vigente y las competencias de los organismos especializados: Polo Integral de la Mujer en situación de Violencia ubicada en calle Entre Rios N° 650 de la ciudad de Córdoba, en cualquier unidad judicial y al número telefónico 0800-888-9898. Estas disposiciones no implican sustitución, restricción ni limitación de ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y garantías.

Derivación a los organismos competentes Cuando se trate de un hecho de violencia de género público y notorio se actuará conforme las leyes 26485 (Ley de Protección integral a las mujeres) y 10401 (Protección integral a las víctimas de violencia, a la mujer por cuestiones de género, en el marco procesal, administrativo y jurisdiccional)

Seguimiento de la derivación. La Institución podrá efectuar un seguimiento exclusivamente para constatar la recepción de la presentación por el organismo competente, sin intervenir en la sustanciación ni en la valoración de los hechos.

No sustanciación interna**.** El Consejo Profesional no asumirá funciones de investigación, sustanciación probatoria ni resolución sobre la existencia de la situación denunciada, sin perjuicio de las actuaciones que correspondan al Tribunal de Ética Profesional.

Registro estadístico**.** Se mantendrá un registro estadístico anonimizado de las consultas y derivaciones realizadas.

En estos casos no se ofrecerá la instancia de mediación prevista en el apartado 7.

9. Concientización y difusión

A fin de fortalecer prácticas adecuadas, se impulsarán acciones de información y capacitación destinadas a promover el respeto y el decoro en las relaciones que se generen en el ámbito de la

Institución o vinculadas con ella, dando a conocer el canal de escucha y las vías previstas en estas recomendaciones.

10. Revisión periódica

Estas recomendaciones constituyen un primer paso y serán revisadas cuando la casuística así lo determine, tomando en cuenta la información del registro estadístico del canal de escucha.