

ANEXO – RESOLUCIÓN FG N° 111/2021

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN
EN CASOS DE VIOLENCIA LABORAL
Y VIOLENCIA LABORAL POR MOTIVOS
DE GÉNERO.**



NOVIEMBRE 2021



MPF

MINISTERIO
PÚBLICO FISCAL

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

ANEXO – RESOLUCIÓN FG N° 111/2021

Protocolo de actuación para la prevención
e intervención en casos de violencia laboral
y violencia laboral por motivos de género.

Fiscalía General

Ministerio Público Fiscal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

–

Diseño: Oficina de Prensa y Comunicación Institucional.

Secretaría General de Relaciones Institucionales.

NOVIEMBRE 2021

ANEXO – RESOLUCIÓN FG N° 111/2021

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN
E INTERVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA LABORAL
Y VIOLENCIA LABORAL POR MOTIVOS DE GÉNERO.**



NOVIEMBRE 2021

JUAN BAUTISTA MAHIQUES
FISCAL GENERAL

PABLO ESTEBAN GARCILAZO
FISCALÍA GENERAL ADJUNTA DE GESTIÓN

JAVIER ALFONSÍN
SECRETARÍA DE COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

MARÍA CECILIA DI BELLA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

TABLA DE CONTENIDO

I. CONSIDERACIONES GENERALES	07
II. ATENCIÓN, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CONSULTAS	13
III. MEDIDAS DE PROTECCIÓN	17
IV. DENUNCIA	18
V. OFRECIMIENTO Y PRODUCCIÓN DE PRUEBA	19
VI. DETERMINACIÓN DE RESPONSABILIDAD. ADOPCIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS	20
VII. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN	21



MPF | MINISTERIO
PÚBLICO FISCAL

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

I. CONSIDERACIONES GENERALES

Se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social. Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga (conforme Ley N° 1.225 CABA).

En la 49ª Asamblea Mundial de la Salud, la OMS ha declarado que la violencia es un importante problema de salud pública en todo el mundo. Asimismo, ha resaltado la importancia de caracterizar los diferentes tipos de violencia, evaluar sus causas y sus repercusiones de salud pública e incorporar en el análisis una perspectiva de género.

Por su parte, el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) -ratificado por Ley N° 27.580-, reconoce el derecho de las personas a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos.

Asimismo, consideramos necesario establecer y construir un enfoque previsor que tenga como objeto principal evitar la violencia laboral a través de políticas de planificación, aplicación y evaluación, introduciendo mejoras en el entorno laboral y de esta manera aumentar la eficiencia de la organización.

Por lo expuesto, conforme lo ordenado por el artículo 11 de la Ley N° 1.225 CABA y artículo 4° de la Ley N° 6.083 CABA, se crea el presente protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de violencia laboral y violencia laboral por motivos de género.



MPF | MINISTERIO
PÚBLICO FISCAL

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Artículo 1º. Objetivo

El presente protocolo tiene por objeto garantizar un ambiente de trabajo libre de violencias y discriminación, en el que se proteja la integridad y la salud de las personas que prestan funciones en el ámbito del Ministerio Público Fiscal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (en lo que sigue, MPF CABA), cualquiera sea el espacio en el que desarrollen sus tareas y el modo de trabajo, incluyendo el teletrabajo o la modalidad semipresencial.

Por otra parte, el presente protocolo tiene como finalidad promover acciones de prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia u hostigamiento laboral, discriminación, y las violencias por motivos de género, entre ellas, las fundadas en orientación sexual, identidad de género y/o su expresión.

Artículo 2º. Ámbito de aplicación

Este Protocolo será de aplicación a los vínculos laborales generados entre magistrados/as, funcionarios/as y empleados/as del MPF CABA, en los términos establecidos en el Reglamento Interno de Personal del Ministerio Público, aprobado por Resolución CCAMP N° 18/2009.

Artículo 3º. Marco Normativo

- Constitución de la Nación Argentina.
- Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, ratificada por la Ley N° 17.722.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por la Ley N° 23.179.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, ratificada por la Ley N° 26.378.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, ratificada por la Ley N° 24.632.
- Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, ratificado por la Ley N° 23.313.
- Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por la Ley N° 23.054.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por la Ley N° 23.313.
- Ley N° 23.592. Penalización de Actos Discriminatorios.
- Ley N° 26.485. Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, reglamentada por el Decreto N° 1.011/2010.
- Ley N° 26.743. Identidad de Género.
- Ley N° 27.499. Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado.

- Ley N° 27.580. Ratificación del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Ley N° 17.677. Ratificación del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Ley N° 1.225 CABA. Violencia laboral.
- Ley N° 4.376 CABA. Política Pública para el reconocimiento y ejercicio pleno de la ciudadanía de las personas Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersexuales (LGTBI).
- Ley N° 6.083 CABA. Violencia de género en el ámbito laboral.
- Ley N° 6.208 CABA. Adhesión a la Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado.

Artículo 4°. Definiciones

A los fines del presente Protocolo se establecen las siguientes definiciones:

Maltrato Psíquico y Social: Se entiende por maltrato psíquico y social contra el/la trabajador/a a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, acoso psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación, desprecio y crítica. Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones ejercidas contra el/la trabajador/a:

- a) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.
- b) Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.
- c) Prohibir a los/as empleados/as que hablen con él/ella.
- d) Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.
- e) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- f) Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.
- g) Encargarle trabajo imposible de realizar, o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna.
- h) Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.
 - i) Promover su hostigamiento psicológico.
 - j) Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.
- k) Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.
 - l) Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del/a empleado/a de manera infundada y/o arbitraria.
- m) Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios.
- n) Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía.
- o) Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares.
- p) Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho.
- q) Crear dificultades cotidianas que obstaculicen o imposibiliten el normal desempeño.
- r) Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física.

Maltrato Físico: Se entiende por maltrato físico a toda conducta que esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los/las trabajadores/as.

Acoso: Es la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo.

Acoso sexual: Se entiende por acoso sexual todo acto, comentario reiterado, conducta y/o manifestación ofensiva, de carácter verbal, escrito, simbólico o física, con connotación sexual no consentida por quien la recibe, que afecte el bienestar personal y perjudique el cumplimiento o desempeño laboral, especialmente cuando concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se formule con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima.
- b) Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.
- c) Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamientos, provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.

El acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encontrare en una situación de particular vulnerabilidad.

Procedimiento Restaurativo: La justicia restaurativa se basa en la creencia de que las partes de un conflicto deben estar activamente involucradas para resolver y mitigar sus consecuencias negativas. Así, privilegia la restauración de la víctima, de la comunidad e incluso del propio denunciado, sobre la centralidad del castigo. El procedimiento restaurativo tiende, esencialmente, a promover un diálogo respetuoso, fomentar la participación comunitaria, desagraviar a las víctimas, facilitar la asunción de responsabilidad y catalizar el arrepentimiento.

Género: refiere a los roles, comportamientos, y expectativas que se espera e impone a una persona para que desarrolle una vida de acuerdo a categorías socioculturales. Las diferencias de género se establecen a partir de una construcción social y cultural. No son un rasgo biológico.

El género es histórico, social, y cultural. Responde a una determinada sociedad y cultura en un determinado momento que define qué es lo que se espera de cada persona como mujer o varón.

Identidad de género: es la vivencia del género tal como una persona lo siente. Son las identificaciones que asume un/una sujeto en un género, más allá de la materialidad de su cuerpo biológico.

Expresión de género: es la forma en la que las personas manifiestan su género: a través del nombre, la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades. Puede ser femenina, masculina o andrógina (la combinación de ambos). Es importante poder distinguir que la expresión de género no define una determinada orientación sexual ni una identidad de género. Es un elemento más que se involucra en la construcción de las identidades.

Orientación sexual: es la atracción física, emocional, erótica, afectiva, espiritual que siente una persona por otra. Es una percepción subjetiva. Toda persona tiene una orientación sexual y una identidad de género. Y es importante remarcar que una no depende de la otra. Se pueden encontrar diversas orientaciones, que se pueden definir como: homosexual, heterosexual, pansexual, asexual y bisexual. Es importante destacar que estas son solo algunas de las orientaciones sexuales existentes. Cuando nos referimos a la orientación sexual lo hacemos en base a la capacidad de sentir la atracción mencionada, entre pares y con consentimiento. La orientación sexual no se elige ni se aprende.

Enfoque de interseccionalidad: este enfoque incorpora las nociones de que el género, la etnia, la clase u orientación sexual, como otras categorías sociales, son construcciones sociales que se interrelacionan y se interceptan. Así, incluye la articulación entre las diversas opresiones y sistemas de dominación y discriminación que cada una de las categorías conlleva.

Artículo 5º. Conductas alcanzadas

Se entiende por violencia laboral a las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social.

También comprende la violencia producida a través de cualquier medio de comunicación escrito, oral, audiovisual, digital, cibernético o electrónico.

Incluye todas las acciones con connotación sexista, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine o estereotipe a las personas en razón de su género u orientación sexual.

Se consideran hechos de discriminación y/o violencias abarcados por este Protocolo aquellas acciones u omisiones que de manera directa o indirecta excluyan, degraden u ofendan a las personas en razón de su género, identidad o expresión de género u orientación sexual, y restrinjan, limiten o anulen el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos.

II. ATENCIÓN, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CONSULTAS

Artículo 6°. Principios rectores

Los procedimientos de atención, orientación y seguimiento de casos de violencia en el ámbito laboral, de discriminación y violencias por motivos de género se regirán bajo los siguientes principios rectores:

- a) **Respeto y privacidad.** La persona que efectúe una consulta o una denuncia será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Se proveerá atención inmediata a la persona denunciante y se evacuarán las dudas y consultas de forma integral, evitando someterla a demoras o derivaciones inconducentes o innecesarias.
- b) **No-re-victimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y de exámenes médicos y psicológicos, así como también toda conducta que, por la vía de acción, omisión, comunicación verbal o gestual, minimice, ridiculice o emita juicios de valor sobre la persona que denuncia o sobre sus dichos.
- c) **Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información.** Toda persona que denuncia violencia en el ámbito laboral, discriminación y/o violencias por motivos de género, tiene derecho a la protección de sus datos personales y a que se mantengan bajo resguardo su identidad y el contenido de su denuncia. Las autoridades, funcionarios/as y empleados/as que intervengan en los casos están obligadas a mantener la confidencialidad de la información y a manejar con estricta reserva la documentación y gestión de la información vinculada al trámite. Se informará a la persona denunciada y a los/as testigos que la difusión pública y comunicación indiscriminada de datos relativos a la denuncia será considerada falta grave.
- d) **Participación de la persona afectada.** La persona afectada tendrá derecho a ser escuchada personalmente siempre que así lo requiera, teniéndose en cuenta su opinión.
- e) **Protección de/la denunciante y los/as testigos.** Se deberán adoptar aquellas medidas necesarias para hacer cesar la situación de discriminación denunciada, evitar represalias como consecuencia de la denuncia y garantizar el normal desarrollo del procedimiento.
- f) **Respeto a los derechos y garantías de los procedimientos.** Los procedimientos iniciados deben garantizar los derechos y garantías mínimas reconocidos en el artículo 5° de la Ley N° 6.083 CABA de “*Violencia de género en el ámbito laboral*”. En igual sentido, serán garantizados los derechos y garantías de las personas denunciadas, a ejercer su defensa y presentar su propia versión de los hechos.
- g) **Respeto por la identidad de género.** En todos los casos y todas las instancias se deberá respetar la identidad de género adoptada por cualquiera de las personas involucradas en el procedimiento, aun cuando éste sea distinto al consignado en su documento nacional de identidad.

Artículo 7°. Comunicación de la situación

Ante una posible situación de violencia laboral y/o violencia laboral por motivos de género, deberá ser puesta en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos, de manera oral y/o escrita.

Dicha situación puede ser informada por la persona afectada o por un tercero. En este último caso, a criterio de la Oficina, si la situación descrita constituyera discriminación y/o violencias conforme lo establecido por este Protocolo, se comunicará con la persona presuntamente afectada a fin de hacerle saber que se ha tomado conocimiento de hechos que podrían estar afectándola y asesorarla sobre la existencia y alcances del Protocolo.

En todos los casos se deberá reservar la identidad de todos los involucrados, desde el inicio de la consulta hasta después de concluido el procedimiento, a fin de garantizar la confidencialidad y discrecionalidad de los hechos puestos en conocimiento.

Artículo 8°. Espacio de consulta y orientación

La Oficina de Recursos Humanos funcionará como un espacio para la recepción de consultas y asesoramiento relativas a las situaciones de violencia aludidas en el presente Protocolo.

En la primera entrevista recabará la información que considere necesaria y relevante a los efectos del diseño de su intervención y a los fines estadísticos.

Artículo 9°. Intervención de la Oficina de Recursos Humanos

La Oficina de Recursos Humanos tendrá a su cargo la gestión de las consultas, orientación y asesoramiento de las situaciones comprendidas en este Protocolo.

Además de las funciones contempladas en la Resolución FG N° 4/2020, 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 la cuenta de correo electrónico o líneas telefónicas habilitadas para tal efecto.

- c) Asesorar y evaluar cuál es el procedimiento más adecuado para el caso.
- d) Promover acciones que tengan por objeto remover prácticas o conductas alcanzadas por este protocolo.
- e) Conducir el desarrollo de procesos restaurativos y controlar el cumplimiento de los acuerdos a los que se hubiera arribado en ese marco.
- 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.

Artículo 10°. Contenido de la orientación y el asesoramiento

Luego de tomar conocimiento de los hechos, la Oficina de Recursos Humanos deberá escuchar, asesorar y brindar información sobre las situaciones alcanzadas por el Protocolo y los procedimientos establecidos, e informar la posibilidad de solicitar medidas preventivas de protección para hacer cesar la discriminación y las violencias, evitar actos de represalias y garantizar el normal desarrollo del procedimiento. También deberá informar sobre el carácter confidencial de la información suministrada. En caso de que la distancia impida una entrevista presencial, la comunicación se realizará telefónicamente o mediante videoconferencia o videollamada.

En el marco de la entrevista, la Oficina de Recursos Humanos podrá requerir la asistencia del Departamento de Sumarios.

En los casos de denuncias por terceros, si la persona presuntamente afectada no aceptara la entrevista o desmintiera la situación, se procederá a dar por finalizado el procedimiento, dejando registro de la situación de “alerta” en el ámbito de la Oficina de Recursos Humanos.

En todos los casos, el encuadramiento de los hechos denunciados en un caso de violencia laboral en los términos del presente Protocolo, deberá ser meritulado con objetividad y razonabilidad.

Artículo 11. Personas con Discapacidad

Cuando algunas de las personas intervinientes presentasen algún tipo de discapacidad, se dará intervención al Área de Inclusión Laboral y Accesibilidad de Personas con Discapacidad con el objeto de efectuar los ajustes razonables, conforme lo establecen la Ley N° 26.378 (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad) y la Ley N° 1.502 CABA (Incorporación de personas con necesidades especiales al Sector Público de la Ciudad).

Artículo 12. Procedimiento restaurativo

Con el consentimiento informado de la persona denunciante se podrán implementar procedimientos restaurativos. 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. La participación en el proceso restaurativo y el acuerdo firmado no importan reconocimiento de los hechos.

Una vez firmado el acuerdo entre las partes, la Oficina de Recursos Humanos deberá controlar el cumplimiento del acuerdo arribado en dicho procedimiento.

Artículo 13. Incumplimientos de los acuerdos

En caso de que se comunicaran incumplimientos al acuerdo arribado en el procedimiento restaurativo, se comunicara la ocurrencia de nuevos actos de violencia o discriminación por parte de la misma persona, o de represalias por la presentación de la denuncia, la Oficina de Recursos Humanos, previo informe fundado, podrá derivar el caso al Departamento de Sumarios para que, a través del Tribunal de Disciplina, se evalúe la procedencia de apertura del procedimiento disciplinario.

Artículo 14. Situaciones que no constituyan actos de discriminación y/o violencias o en las que no se desease promover una denuncia

Cuando la situación presentada por la persona consultante no encuadrarse en las conductas descriptas en el presente Protocolo, o bien no fuera su intención formalizar una denuncia, previo diagnóstico de la situación la Oficina de Recursos Humanos evaluará la promoción de acciones para abordar la problemática de la discriminación y las violencias en el ámbito de trabajo en el que la persona denunciante desarrolle sus funciones. Se privilegiarán estrategias de intervención colectivas en los espacios laborales, con el objetivo de promover ambientes libres de discriminación y violencias.

III. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 15. Solicitud de medidas preventivas de protección

Desde la comunicación de los hechos y hasta la remisión al Departamento de Sumarios, en caso de corresponder, siempre que se invoque fundadamente la urgencia y verosimilitud de una situación de riesgo actual o inminente, la persona denunciante y los/as testigos podrán requerir a la Oficina de Recursos Humanos, la adopción de medidas preventivas de protección.

Remitidas las actuaciones al Departamento de Sumarios, las medidas deberán ser solicitadas ante dicha dependencia.

La autoridad de aplicación deberá resolver a la brevedad sobre su procedencia.

Artículo 16. Criterios para la adopción de medidas preventivas de protección

Se considerarán como factores para determinar las medidas que deben implementarse los siguientes:

1. La naturaleza de los hechos denunciados:

- a) Grado de violencia del o los incidentes;
- b) Reiteración, duración y frecuencia del o los incidentes;
- c) Si el trato discriminatorio u hostigamiento es ambiental, verbal, físico o sexual.

2. Las relaciones de poder entre quien denuncia y la persona denunciada:

- a) Si hay o no abuso de autoridad; y
- b) La posición de la parte supuestamente afectada (edad, nivel de experiencia, posición en la institución, entre otros).

Sin perjuicio de ello, la Oficina de Recursos Humanos podrá otorgar la medida preventiva de protección cuando así lo entendiese necesario, por las circunstancias propias del caso, en salvaguarda de la integridad psicofísica de la víctima.

Artículo 17. Adopción de medidas preventivas de protección

La Oficina de Recursos Humanos y el Tribunal de Disciplina, cada uno en la instancia correspondiente, evaluarán la situación de riesgo y, en su caso, podrán adoptar, además de las medidas previstas en el Reglamento Interno de Personal del Ministerio Público, aprobado por Resolución CCAMP N° 18/2009, el Régimen Disciplinario aprobado por Resolución CCAMP N° 10/2008 y la Ley N° 1225, cualquier otra medida preventiva de protección que consideren pertinente.

Las medidas preventivas adoptadas deberán ser idóneas, necesarias y proporcionales, y en todos

los casos se priorizarán las menos lesivas para la persona denunciada, siempre que fuera posible. Podrán ser modificadas, suspendidas o ampliadas durante el trámite del procedimiento cuando se acreditasen nuevos elementos a considerar. Su adopción no implica pronunciamiento sobre la veracidad de la denuncia, ni sobre la responsabilidad de la persona denunciada.

Artículo 18. Vigencia de las medidas preventivas de protección.

Las medidas preventivas de protección podrán regir durante la tramitación del procedimiento disciplinario, antes de su inicio o con posterioridad a su resolución. En todos los casos se deberá proteger a la persona denunciante y a los/as testigos de las eventuales represalias que pudieran sufrir por la denuncia.

IV. DENUNCIA

Artículo 19. Promoción de la denuncia.

La denuncia será formalizada ante el Departamento de Sumarios de conformidad con la reglamentación prevista en la Resolución CCAMP N° 10/2008, para la tramitación de los sumarios internos. Cuando se tratase de casos relativos a discriminación y/o violencias por motivo de género y la denunciante fuera una mujer (cis o transgénero), en la recepción de la denuncia deberá intervenir una persona de su mismo género, con especial capacitación en la temática.

Artículo 20. Tramitación de la denuncia.

El Departamento de Sumarios será el encargado de impulsar el procedimiento de la denuncia. El personal designado para su instrucción deberá contar preferentemente con formación o experiencia en materia de violencia laboral con perspectiva de géneros y diversidades.

El procedimiento para la investigación de la denuncia tramitará ante el Tribunal de Disciplina, de conformidad con la normativa regulatoria del régimen disciplinario aplicable a los/as agentes del organismo, conforme lo establece el Reglamento Interno de Personal del Ministerio Público, aprobado por Resolución CCMAP N° 18/2009 y Reglamento Disciplinario, aprobado por Resolución CCAMP N° 10/2008. Dicho procedimiento garantizará el ejercicio efectivo del derecho de defensa de la persona que resultare denunciada.

Cuando el denunciado/a sea un magistrado/a, dicha situación será puesta en conocimiento de la Comisión de Disciplina y Acusación del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en los términos del artículo 116, inciso 4) de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 21. Participación de la persona denunciante

La persona denunciante deberá ser escuchada personalmente por el/a Instructor/a o por el/la funcionario/a en quien éste/a haya delegado la investigación, 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.

Artículo 22. 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.

V. OFRECIMIENTO Y PRODUCCIÓN DE PRUEBA

Artículo 23. Libertad probatoria

Para acreditar los hechos denunciados regirá el principio de amplia libertad probatoria, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan las distintas conductas contempladas en este Protocolo y quiénes son sus naturales testigos.

Artículo 24. Reglas de prueba

No se admitirá prueba referida a los antecedentes o conductas de la persona denunciante que no se encuentre vinculada o no resulte pertinente para esclarecer el hecho denunciado.

Cuando se investiguen hechos de violencia sexual, el consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la persona denunciante cuando la fuerza, la amenaza, la coacción o el aprovechamiento coercitivo del entorno hayan impedido brindar un genuino consentimiento. Tampoco se podrá investigar, producir prueba o realizar interrogatorios dirigidos a indagar acerca del pasado sexual de quien presentó la denuncia, o aspectos de su vida privada que no tengan vinculación con los hechos investigados.

Artículo 25. Encuentros entre la persona denunciante y la denunciada

Durante el trámite del proceso, no se podrá realizar ningún acto ni audiencia que implique la concurrencia conjunta o simultánea de la persona denunciante y la denunciada. A tales efectos, deberá disponerse la realización de dichos actos en horarios y/o espacios que impidan el encuentro o la mera potencialidad del encuentro. Cuando se trate de la declaración de la persona denunciante o de actos definitivos e irreproducibles a los que deban asistir la persona denunciante y la denunciada, se adoptarán las medidas apropiadas para evitar el contacto entre ellas.

VI. DETERMINACIÓN DE RESPONSABILIDAD. ADOPCIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 26. Determinación de responsabilidad

Llevado a cabo el procedimiento investigativo, producida y analizada la prueba, el Instructor Sumariante emitirá un Informe Final de Instrucción en el que se expedirá sobre la veracidad de los hechos y la responsabilidad de la persona denunciada, junto con una recomendación respecto de la sanción aplicable, y lo elevará al Tribunal de Disciplina.

Artículo 27. Criterios para la adopción de las medidas disciplinarias

1. Serán considerados agravantes:

- a) El abuso de posición jerárquica.
- b) La diversidad funcional de la persona afectada (discapacidad).
- c) Los antecedentes por violencia laboral, violencia laboral por motivos de género y violencia doméstica.

Se deberá considerar el enfoque interseccional en todas las instancias de abordaje de las situaciones enmarcadas en este Protocolo, con miras a la meritución de las diversas variables y condicionamientos que refuerzan las violencias sobre las personas afectadas.

2. Serán considerados atenuantes:

- a) Que la persona denunciada no tenga antecedentes de denuncias por hechos de violencia laboral.
- b) Que la persona señalada haya procedido con arrepentimiento espontáneo, ofreciendo resarcir de cualquier modo a la persona afectada por la falta cometida.

Artículo 28. Resolución final

Recibido y analizado el Informe Final de Instrucción, el Tribunal de Disciplina resolverá sobre la aplicación de la sanción correspondiente, de conformidad con las previsiones del régimen disciplinario aplicable para el personal del MPF CABA.

Artículo 29. Órganos consultivos

En cualquier instancia del proceso y a pedido de parte o de cualquiera de las autoridades intervinientes, el Área de Prevención de Factores de Riesgo e Intervención de la Problemática Laboral y/o la Oficina de Planificación de Políticas de Géneros y Diversidades -ésta última, cuando se tratase de violencia y/o discriminación por motivos de género-, elaborarán un informe con recomendaciones respecto de diferentes aspectos del caso. En dicho informe se podrán abordar, entre otros, los siguientes contenidos:

- a) Encuadre del caso dentro de las conductas reguladas por el presente Protocolo.
- b) Las circunstancias más relevantes denunciadas.
- c) La valoración de los derechos afectados.
- d) La prueba que se considera útil producir.
- e) Las medidas de protección pertinentes.
- f) La pertinencia de acudir a un procedimiento restaurativo u otra acción de intervención en el espacio de trabajo.
- g) Cualquier otra sugerencia que sea adecuada para la tramitación del caso.

Artículo 30. Registro.

La Oficina de Recursos Humanos llevará un registro con las intervenciones en casos en los que se aplique este Protocolo, con el propósito de sistematizar los datos, constituir una base informativa de las intervenciones realizadas y permitir el diagnóstico de la magnitud y características de las situaciones abarcadas y su evolución en el tiempo.

El registro asegurará la confidencialidad de aquellos datos que, de manera directa o indirecta, permitan identificar a la persona denunciante o a la denunciada.

VII. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN

Artículo 31. Políticas de prevención

La Oficina de Recursos Humanos, el Área de Capacitación y la Oficina de Planificación de Políticas de Géneros y Diversidades diseñarán las políticas de prevención de la violencia laboral, la discriminación y la violencia laboral por motivos de género, así como la estrategia de divulgación y sensibilización del presente Protocolo. Ello se efectuará a través del diseño de un plan anual de capacitación y diferentes acciones que incluirán la organización de campañas de difusión y sensibilización, espacios de intercambio, debate y reflexión, entre otras, que versarán sobre temáticas vinculadas a esta problemática como cultura organizacional positiva, trabajo en equipo, liderazgo, gestión de la diversidad, etc.

En esta tarea, podrán solicitar la colaboración y participación de todas aquellas áreas, funcionarios/as y magistrados/as que, por su puesto o condición, puedan coadyuvar en el proceso de difusión y promoción del derecho a trabajar y desarrollarse en un ámbito libre de violencias y discriminación.

Artículo 32. Plan Anual de Capacitación

Los lineamientos emanados del presente Protocolo y los que se adopten en el marco de las políticas de prevención dispuestas en el artículo precedente se incluirán en el Plan Anual de Capacitación de este organismo, a cuyos fines las áreas mencionadas, cada una en el marco de su respectiva competencia,

diseñarán un programa de formación orientado a la prevención de la violencia laboral, de la discriminación y la violencia laboral por motivos de género, y al cambio de los paradigmas culturales y organizacionales en que aquéllas se asientan, destinado a todos/as los/as agentes del MPF CABA. Asimismo, propondrán el desarrollo de actividades tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras acciones tendientes a capacitar y sensibilizar a todo el personal en la problemática y su prevención.

Artículo 33. Indicadores de violencia laboral

La Oficina de Recursos Humanos tendrá a su cargo la confección de indicadores de violencia laboral y violencia y/o discriminación por motivos de género a fin de adoptar las medidas de prevención necesarias. Para confeccionar los indicadores, podrá solicitar información al Departamento de Administración de Personal respecto de aumento de licencias por enfermedad, incremento de ausentismo, entre otras variantes.



**Ministerio Público Fiscal
de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.**

Oficina de Prensa y Comunicación Institucional.
Secretaría General de Relaciones Institucionales.

Avenida Córdoba 820 10° (C1054AAU). C.A.B.A.
+54 11 5295.4400 | mpfciedad.gob.ar

