

RAWSON, 1 de noviembre de 2023.

VISTO:

La Ley X N° 60 y el Acuerdo Plenario N° 5273/2023 del Superior Tribunal de Justicia; y

CONSIDERANDO:

La Ley X N° 60 tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral público de la Provincia del Chubut, estableciendo las pautas y normativa necesaria para lograr esos fines.

Poniendo en práctica esos lineamientos, mediante el acuerdo del Visto el Superior Tribunal de Justicia creó la conformación de una oficina para la prevención y tratamiento de la violencia en el ámbito de las relaciones laborales y funcionales de la Judicatura. Asimismo, reglamentó un protocolo para el tratamiento de la temática, invitando a los Ministerios Públicos a adherir.

La independencia funcional de nuestro organismo nos habilita a dictar una reglamentación propia, disponiendo qué oficinas del Ministerio Público Fiscal se ocuparán de la problemática.

Sin lugar a dudas es un tema al que debe prestarse la debida atención, sancionando un marco reglamentario de actuación y asignando concretas responsabilidades a los distintos órganos internos de la administración, entre los que se encuentran la Dirección de Recursos Humanos de la Procuración, la Dirección de Capacitación y el Cuerpo de Instructores de la Procuración General, así como a las autoridades máximas de cada dependencia que tienen a su cargo el ejercicio de las potestades disciplinarias.

Cabe mencionar además que, en línea con los objetivos trazados por la ley y ratificados por el Superior Tribunal de Justicia, la finalidad de la presente radica en brindar criterios claros y unificados de actuación para la prevención primaria de situaciones conflictivas en las dependencias del Ministerio Público Fiscal, estableciendo procedimientos de abordaje y tratamiento para los casos de violencia y acoso, que permitan construir espacios laborales saludables.

POR ELLO, en uso de las facultades que le confiere la Ley;

EL PROCURADOR GENERAL

RESUELVE:

Artículo 1°: APROBAR el "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA LABORAL Y VIOLENCIA LABORAL POR MOTIVOS DE GÉNERO".

Artículo 2°: REGÍSTRESE, comuníquese y cumplido archívese.

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

I. CONSIDERACIONES GENERALES

La Ley X N° 60 tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral público. Sanciona toda acción ejercida sobre un/a trabajador/a dependiente de cualquiera de los tres Poderes del Estado Provincial y Entes Descentralizados y Autárquicos de la Provincia del Chubut, por personal jerárquico que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social de aquél mediante amenaza, intimidación, abuso de poder, acoso, acoso sexual, maltrato físico o psicológico, social u ofensa ejercida sobre un trabajador.

Adicionalmente, ha de entenderse 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/a 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.

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.

Es 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.

Para ello se crea el presente protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de violencia laboral y violencia laboral por motivos de género.

Artículo 1. 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 del Chubut y sus organismos auxiliares (MPF Chubut), 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; propender a un ambiente laboral saludable, libre de violencia y discriminación; generar las condiciones para sensibilizar, prevenir y erradicar las manifestaciones y hechos de violencia relacionados con las relaciones funcionales y laborales en el ámbito del Ministerio Público Fiscal, ello mediante la aplicación de mecanismos adecuados para prevenir o reparar situaciones de violencia y acoso.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este Protocolo será de aplicación a los vínculos funcionales y laborales generados entre magistrados/as, funcionarios/as, profesionales y empleados/as del MPF Chubut. Se aplicará cuando las situaciones ocurran en el lugar de trabajo, en lugares públicos o privados donde se desarrolle la función o prestación de servicio, sea en forma presencial o remota, así como en las comunicaciones de cualquier índole y por cualquier medio que se realice con motivo y en ocasión de la función; en los lugares donde se encuentren o desplacen para el cumplimiento de actividades propias de la función; en el trayecto desde y hacia su domicilio y lugar de cumplimiento de tareas funcionales.

Artículo 3. Marco Normativo:

- Constitución de la Nación Argentina.
- Constitución de la provincia del Chubut.
- Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, ratificada por la Ley 17.722.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por la Ley 23.179.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, ratificada por la Ley 26.378.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, ratificada por la Ley 24.632.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por la Ley 23.313.
- Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por la Ley 23.054.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por la Ley 23.313.
- Ley 23.592. Penalización de Actos Discriminatorios.
- Ley 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 1.011/2010.
- Ley 26.743. Identidad de Género.

- Ley 27.499. Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 27.580.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 17.677.
- Ley X N° 60. Prevención, sanción y erradicación de la violencia en el ámbito laboral público.

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) Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.
- k) Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del/a empleado/a de manera infundada y/o arbitraria.
- l) Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios.
- m) Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía.
- n) Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares.
- ñ) Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho.
- o) Crear dificultades cotidianas que obstaculicen o imposibiliten el normal desempeño.
- p) 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 encuentre en una situación de particular vulnerabilidad.

Procedimiento conciliatorio: Las partes de un conflicto deben estar activamente involucradas para resolver y mitigar sus consecuencias negativas. Así, se privilegia la conciliación y reparación sobre la centralidad del castigo. El procedimiento conciliatorio 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.

Identidad de género: es la vivencia del género tal como una persona lo siente. Son las identificaciones que asume una persona 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. 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.

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.

Artículo 5. 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/a 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 revictimización. 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 al 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 de las personas denunciantes, como así también de las 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.

h) Perspectiva de género y protección integral. Los casos serán abordados con un enfoque que contemple las desigualdades estructurales de género y desde la protección integral de las víctimas de la violencia y el acoso.

i) Debida diligencia y debida diligencia reforzada. Desde la primera presentación hasta la finalización del proceso se deberá actuar bajo la obligación de debida diligencia. En materia de Derechos Humanos la diligencia debida constituye un proceso continuo de gestión que una organización prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que se desarrolla la función, el contexto en el que realiza su actividad, su tamaño y otros factores coyunturales) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos. En los casos de violencia contra la mujer y otras categorías vulnerables, no sólo basta la debida diligencia tradicional, sino que será necesaria la exigencia de un deber reforzado de diligencia debida, después de incorporar la perspectiva de género al análisis.

j) Enfoque de la protección de los Derechos Humanos. Toda intervención que se adopte tendrá un enfoque desde los Derechos Humanos, incluyendo las realizadas en torno a la prevención de las violencias.

k) Consentimiento afirmativo. En los casos que se aborden denuncias vinculadas a la violencia sexual, el consentimiento de la víctima no puede presuponerse ni presumirse en razón de su apariencia, vestimenta, horario o lugar en donde se produzca el hecho, como tampoco inferirse de su comportamiento.

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 Dirección de Recursos Humanos de la Procuración General, 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 autoridad, si la situación descripta constituyera discriminación y/o violencias conforme lo establecido por este Protocolo, se comuni-

cará 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 discreción de los hechos puestos en conocimiento.

Artículo 8. Espacio de consulta y orientación. La Dirección 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 Dirección de Recursos Humanos. La Dirección de Recursos Humanos tendrá a su cargo la gestión de las consultas, orientación y asesoramiento de las situaciones comprendidas en este Protocolo.

A esos fines, 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 conciliatorios 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 Dirección 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 Dirección de Recursos Humanos podrá requerir la asistencia del Cuerpo de Instructores.

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 Dirección 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 meritado con objetividad y razonabilidad.

Artículo 11. Procedimiento conciliatorio. 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. La participación en el proceso conciliatorio y el acuerdo firmado no importan reconocimiento de los hechos.

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

Artículo 12. Incumplimientos de los acuerdos. En caso de que se comunicaran incumplimientos al acuerdo arribado en el procedimiento conciliatorio, 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 Dirección de Recursos Humanos, previo informe fundado, podrá derivar el caso al Cuerpo de Instructores para que, a través de la intervención del Fiscal Jefe o autoridad competente, se evalúe la procedencia de apertura de un procedimiento disciplinario.

Artículo 13. Situaciones que no constituyan actos de discriminación y/o violencias o en las que no se desee 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 Dirección 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 14. Solicitud de medidas preventivas de protección. 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 al Fiscal Jefe o a la autoridad competente la adopción de medidas preventivas de protección, que deberá resolver a la brevedad sobre su procedencia (art. 34 del Reglamento Disciplinario para el Ministerio Público Fiscal del Chubut -ANEXO Resolución N° 021/19 PG TO según Resolución N° 165/22 PG, en adelante referido como el Reglamento Disciplinario).

Artículo 15. 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 Dirección de Recursos Humanos también 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 16. Adopción de medidas preventivas de protección. Se podrán adoptar, además de las medidas previstas en la reglamentación, cualquier otra medida preventiva de protección que se considere 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 17. 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 18. Promoción de la denuncia. La denuncia será formalizada ante el Fiscal Jefe o ante la autoridad competente conforme el Reglamento Disciplinario para la tramitación de los procedimientos disciplinarios sancionatorios.

Artículo 19. Participación de la persona denunciante. La persona denunciante deberá ser escuchada personalmente por el/la Instructor/a siempre que así lo requiera. Su opinión deberá ser tomada 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 20. 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.

Artículo 21. Registro. La Dirección 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.

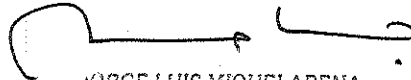
El registro asegurará la confidencialidad de aquellos datos que, de manera directa o indirecta, permitan identificar a la persona denunciante o a la denunciada.

V. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN

Artículo 22. Políticas de prevención. La Dirección de Recursos Humanos juntamente con la Dirección de Capacitación de la Procuración General 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 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, entre otras.

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 23. Indicadores de violencia laboral. La Dirección 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.



JORGE LUIS MIQUELARENA
PROCURADOR GENERAL