La Plata, 28 NOV 2024

VISTO Las facultades conferidas por el artículo 55 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, lo establecido en Ley Orgánica del Defensor del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires N° 13.834, sus modificatorias, el Reglamento Interno de la Defensoría, y

CONSIDERANDO

Que es función del Defensor del Pueblo garantizar los derechos de los y las habitantes de la Provincia de Buenos Aires a través del ejercicio de las competencias que le han sido constitucionalmente asignadas, incluyendo asimismo los derechos de las personas que trabajan cumpliendo funciones dentro de nuestro organismo.

Que una de las principales preocupaciónes de este organismo es consolidar un ambiente laboral sano, ofreciendo orientaciones, a través de mecanismos no vinculantes que procuren una cultura organizacional donde se respete la dignidad y la no discriminación de todas las personas trabajadoras.

Que en este proceso es relevante construir las bases de la cultura organizacional a partir de una concepción integral del ser humano, que implica un cambio cultural que debe comenzar al interior de las propias organizaciones.

Que la presente tiene como misión establecer el procedimiento institucional y los principios rectores para la actuación ante situaciones de

violencia en el ámbito laboral interno, con perspectiva de género y diversidad, para asegurar la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras de este Organismo, en cumplimiento del marco normativo vigente.

Que conforme a la Ley Provincial N° 13.168, la violencia laboral puede manifestarse a través del accionar de funcionarios/as y/o empleados/as públicos/as que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias de su función, incurren en conductas que atentan contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de los trabajadores/as. Estas conductas incluyen abuso de poder, amenazas, intimidación, inequidad salarial, acoso, maltrato físico y psicológico, persecución y discriminación por razones políticas y/o sindicales.

Que la violencia laboral contra las mujeres, definida en la Ley Nacional N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, establece en su artículo 6º inciso c): "*Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo público o privados, y que obstaculizan su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o realización de prueba de embarazo. Constituye también violencia laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función, así como el hostigamiento psicológico sistemático sobre una trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral*".

Que ambos tipos de violencia constituyen una violación a los derechos fundamentales a la vida, seguridad, libertad y dignidad, y representan un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática y justa. Estas acciones u omisiones contravienen el derecho de toda persona a

ser tratada con dignidad y respeto, en un entorno libre de violencia y discriminación.

Que esta Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires se compromete a visibilizar la problemática sociocultural de la violencia laboral, con el fin de prevenir, combatir y erradicar estas situaciones, consagrando un derecho fundamental para todas las personas,

Que los derechos humanos de las mujeres y diversidades están protegidos en la Constitución Nacional y en Tratados Internacionales con jerarquía constitucional. La reforma constitucional de 1994 fortaleció esta protección al incluir en el artículo 75, inciso 22, los postulados de los tratados internacionales que reconocen explícita e implícitamente la protección de los mismos

Que entre los tratados que conforman este bloque normativo se encuentran:

*Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo II –derecho de igualdad ante la ley– y artículo XI –derecho a la preservación de la salud y el bienestar–);

*Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículos 2°, 3°, 7°, 16° y 25°, sobre dignidad y valor de la persona humana y la igualdad de derechos de hombres y mujeres);

*Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que define en su artículo 1° la discriminación contra la mujer como toda distinción o exclusión basada en el sexo, que anule el reconocimiento y goce de derechos humanos en igualdad con el hombre;

*Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículos 2° y 3°), comprometiendo a los Estados parte a asegurar

a hombres y mujeres todos los derechos económicos, sociales y culturales en condiciones de igualdad;

*Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 4°, 5°, 6°, 11°, 17°, 24° y 26°);

*Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículos 3°, 14°, 16° y 23°);

*Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994), que define la violencia contra las mujeres como una violación de derechos humanos y establece obligaciones estatales para su erradicación.

*Los principios de Yogyakarta

Que asimismo, fue implementado el Convenio N° 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (10/6/2019 y ratificado por Argentina a través de la Ley 27.580, con vigencia a partir del 23/2/2022), junto a la Recomendación N° 206, propone guías, orientaciones y recursos para erradicar la violencia y acoso laboral.

Que a la luz de las actualizaciones normativas en la materia, y de las demandas actuales, es necesaria la intervención de las instituciones del Estado con el firme compromiso de garantizar el goce efectivo de estos derechos. La presente resolución busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral y especialmente la originada en razones de género y diversidad, asegurando que todas las personas que se desempeñan en la Defensoría del Pueblo trabajen en un entorno seguro y respetuoso, mediante la implementación de un protocolo que se adjunta como Anexo I, como canal adecuado para formular denuncias.

Que a nivel nacional y provincial, completan este marco las siguientes leyes y normas:

*Ley Nacional N° 26.485: Aprueba la Convención de Belém do Pará.

*Ley N° 27.499 – Ley Micaela: Capacitación obligatoria en género y violencia de género para quienes se desempeñan en la función pública.

*Ley Nacional N° 26.743: Derecho a la identidad de género, asegurando su respeto en documentos oficiales.

*Ley Provincial N° 12.764: Prohíbe el acoso sexual en el ámbito laboral.

*Ley Provincial N° 13.168: Define y sanciona la violencia laboral.

*Ley Provincial N° 14.893: Licencia laboral para mujeres víctimas de violencia.

*Ley Provincial N° 15.134: Declara la capacitación en género obligatoria para el personal público en todos los niveles.

*Ley Provincial N° 15.173: Declara la emergencia en materia de violencia de género.

Que constituyen objetivos de la presente:

-Prevenir, abordar y erradicar la violencia laboral, así como la violencia laboral por razones de género y diversidad en el ámbito de la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires.

-Eliminar prácticas que perpetúan la violencia, especialmente aquellas basadas en género, promoviendo un entorno laboral libre de violencias y garantizando la igualdad y equidad para todas las personas que integran el Organismo.

-Crear un ambiente de contención y confianza para que quienes se encuentren en situación de violencia laboral, incluyendo la violencia basada en el género, la identidad u orientación sexual, puedan denunciar su situación con seguridad.

-Asegurar la asistencia, asesoramiento y acompañamiento a las personas en situación de violencia laboral, particularmente la violencia laboral por razones de género y diversidad, que prestan servicios en el Organismo.

-Implementar un seguimiento cualitativo y cuantitativo de los casos para desarrollar y mejorar continuamente las medidas preventivas.

-Fomentar acciones de sensibilización, prevención, difusión y capacitación para todo el personal del Organismo, fortaleciendo una cultura de respeto y equidad en el ámbito laboral.

Que cabe destacar que oportunamente nuestro organismo desarrolló un Protocolo Integral de Prevencion y Erradicacion de Violencia Laboral, en el ámbito de la Defensoria del Pueblo, mediante Resolución Int. 151/19.

Que en virtud de los fundamentos expresados precedentemente, y atento que se han dictado nuevas normas en la materia, a efectos de complementar y actualizar el Protocolo existente, deviene necesario dictar el presente acto, a efectos de aprobar el "*Protocolo Para La Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género y Diversidad en el Ámbito de la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires*".

Por ello,

EL DEFENSOR DEL PUEBLO
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES
RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: APROBAR el "*Protocolo Para La Prevención E Intervención En Situaciones De Violencia Laboral Con Perspectiva De Género y Diversidad en el Ámbito de la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos*

Aires" aplicable a todo el personal de este Organismo, que forma parte de la presente como Anexo I.

ARTICULO 2°: REGISTRAR, comunicar y pasar a la Secretaria de Coordinación Operativa. Cumplido, archivar.

GUIDO LORENZINO
Defensor del Pueblo de la
Provincia de Buenos Aires

RESOLUCIÓN INT. N° : 636-24

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN EL ÁMBITO DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

TITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°: OBJETO. El presente Protocolo tiene como objetivo establecer pautas de actuación para el registro, intervención, asistencia y seguimiento de situaciones problemáticas, denuncias y consultas relacionadas con hechos de violencia laboral, así como de violencia laboral motivada por razones de género, identidad de género, orientación sexual, clase, etnia, nacionalidad, condición biológica o de salud, caracteres físicos, religión, discapacidad, razones políticas y/o sindicales o de cualquier otro tipo, en el ámbito de la DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES.
Este Protocolo busca asegurar que todas las personas trabajadoras del Organismo cuenten con un entorno laboral seguro y respetuoso, libre de violencia y discriminación.

ARTÍCULO 2°: ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente Protocolo se aplicará en el ámbito de la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires y será extensivo a todas las personas que presten servicios o realicen tareas en el Organismo, sin distinción de vínculo contractual, situación de revista o jerarquía. Asimismo, incluye a personas que brindan servicios en el Organismo en representación de terceros, siempre que las situaciones denunciadas involucren a un/a agente de la Defensoría. Las acciones contempladas en este Protocolo podrán tener lugar en las diferentes dependencias del Organismo, como las

Delegaciones, los entornos de teletrabajo o fuera de las instalaciones, siempre que ocurran en ocasión de trabajo.

ARTÍCULO 3°: CONDUCTAS ALCANZADAS. DEFINICIONES. El presente Protocolo abarca situaciones de violencia y/o discriminación basadas en el sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, así como otras formas de violencia laboral, manifestadas mediante acciones u omisiones que, directa o indirectamente, vulneren el derecho de las personas trabajadoras a un ambiente laboral libre de violencia y malos tratos.

A los fines del presente Protocolo se entiende por violencia laboral al conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Constituirá toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada por personas o grupos de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en el espacio físico y/o virtual atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de una persona, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, moral, psicológico y/o social.

Se considerará violencia de género cuando la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Las enumeraciones del presente artículo no revisten carácter taxativo.

TITULO II

DEL PROCEDIMIENTO

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 4°: PRINCIPIOS RECTORES. El procedimiento de asistencia, asesoramiento y acompañamiento para personas afectadas por situaciones de violencia laboral, violencia laboral por razones de género y diversidades, así

como en otras condiciones de vulnerabilidad (como clase social, etnia y situación económica), se regirá por los principios de:

-Respeto, Privacidad y Confidencialidad: Las personas que presenten una consulta o denuncia serán tratadas con el respeto y la consideración que ameritan sus circunstancias, siendo escuchadas por personal especializado en violencia laboral, violencia de género y diversidad. Se preservará su dignidad e integridad, y se evitará la intromisión en aspectos privados que no sean pertinentes para el caso. En todo momento se garantizará la confidencialidad del procedimiento, resguardando la voluntad de la persona sobre las acciones a tomar. El personal interviniente evitará compartir información con personas no involucradas en el proceso y protegerá rigurosamente el archivo de la información recolectada.

-Consentimiento Informado: Este es un principio fundamental en el proceso de atención a personas afectadas. El personal profesional deberá explicar de forma clara y precisa el propósito de la intervención, el uso de la información recolectada y los procedimientos disponibles, así como los beneficios y posibles consecuencias de la aplicación del protocolo.

-Participación Gremial: Las personas que consultan o denuncian en el marco de este protocolo podrán solicitar en cualquier momento la asistencia de un/a representante gremial, quien podrá intervenir y expresar opiniones, respetando los principios rectores del protocolo.

-No Revictimización: Se evitará solicitar reiteradamente el relato de los hechos o exponer públicamente a la persona denunciante o denunciada, así como a datos que permitan su identificación. Los profesionales intervinientes deben minimizar cualquier daño potencial del procedimiento, tanto en el ámbito del Organismo como en el laboral de la persona afectada, resguardando la dignidad humana y la equidad en el trabajo. La prevención de la revictimización implica un compromiso institucional para capacitar al personal, mantener profesionales especializados y garantizar espacios adecuados, seguros y libres de violencia.

-Abordaje Integral e Interdisciplinario: La intervención en situaciones consultadas y/o denunciadas se realizará desde un enfoque interdisciplinario, dado que las problemáticas de violencia y discriminación requieren un abordaje integral para asegurar una respuesta efectiva. El personal deberá contar con formación y

experiencia en el abordaje de la violencia y perspectiva de género, así como un conocimiento profundo del marco legal, teórico y comunicacional relevante.

-Celeridad: Los procedimientos administrativos se llevarán a cabo con rapidez y transparencia, respetando las garantías necesarias y eliminando cualquier obstáculo que pueda generar demoras injustificadas, garantizando así la eficacia del proceso.

-Autonomía del Procedimiento: La aplicación de este protocolo es autónoma e independiente de la existencia de otros procesos o procedimientos, lo que asegura su ejecución independiente.

-Protección a Denunciantes, Consultantes y Testigos: Ninguna persona trabajadora que haya sufrido o denunciado una situación de violencia o discriminación, ni quienes actúen como testigos, deberán sufrir represalias o perjuicios en sus condiciones laborales. Se presume, salvo prueba en contrario o consentimiento de la persona afectada, que cualquier cambio desfavorable en sus condiciones de trabajo dentro de los seis meses posteriores a la denuncia o testimonio está relacionado con su participación en el procedimiento.

-Derecho de Defensa: Se garantiza el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados, asegurando un proceso justo y equitativo.

-Acompañamiento y Escucha Activa: Las personas afectadas recibirán acompañamiento y asistencia inmediata. Será responsabilidad del equipo interviniente ofrecer un acompañamiento adecuado en todo trámite posterior, basado en la escucha activa y empática, brindando contención y apoyo en el proceso.

ARTÍCULO 5°: AUTORIDAD DE APLICACIÓN. COMISIÓN DE EQUIDAD LABORAL. La implementación del presente Protocolo estará a cargo de la COMISIÓN DE EQUIDAD LABORAL. La misma estará compuesta por el Área de Coordinación de Unidad Defensor y la Dirección de Recursos Humanos del Organismo. Esta Comisión brindará la atención primaria a la persona denunciante y coordinará la intervención de la Dirección de Personal en el tratamiento de la situación de la persona denunciada, asegurando así un proceso adecuado y equitativo. Ninguna persona participante de la Comisión o Equipos Intervinientes podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro

ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su participación. Se presume, salvo prueba en contrario, que cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral. Los equipos actuarán con autonomía técnica, preservando la objetividad y profesionalismo en el tratamiento de cada caso.

En aquellos casos en los que la denuncia involucre a autoridades superiores o personal jerárquico de la Dirección de Recursos Humanos, la Secretaría Administrativa asumirá el procedimiento, con posibilidad de delegarlo en otra autoridad superior, si fuera necesario.

Asimismo, si la persona denunciada forma parte de los equipos intervinientes, se conformará un equipo ad-hoc para garantizar imparcialidad y transparencia en el proceso.

ARTÍCULO 6°: PROCEDIMIENTO INICIAL. Al tomar conocimiento de una situación de violencia laboral, la Comisión de Equidad Laboral (CEL) deberá encuadrar provisionalmente el caso dentro de los supuestos contemplados por el presente protocolo y dar intervención al Equipo Técnico Especializado conformado por la Dirección de Políticas de Igualdad del Organismo.

ARTÍCULO 7°: PAUTAS GENERALES DE ACTUACIÓN.

a) Recepción de Consulta y/o Denuncia – Medios: Las consultas o denuncias podrán realizarse de manera presencial, por correo electrónico o por vía telefónica, ante la Autoridad de Aplicación (CEL).

Si la persona denunciada ocupa un cargo de autoridad superior o es personal jerárquico de la Dirección de Recursos Humanos, se procederá según lo establecido en el artículo 5°. De igual manera cuando la persona denunciada sea parte integrante del Equipo Interviniente.

Cuando una denuncia relacionada con violencia laboral, violencia por razones de género, diversidad o cualquier otra condición de vulnerabilidad social (como clase, etnia o situación económica) sea presentada ante una autoridad distinta, ésta deberá informar a la Autoridad de Aplicación en un plazo de 24 horas.

Todas las consultas y/o denuncias registradas ante la Autoridad de Aplicación contarán con la intervención de personal especializado y serán tratadas en un

marco de confidencialidad, discreción y privacidad, con el consentimiento informado de la persona afectada.

b) Entrevista Personal e Informe de Situación: La Dirección de Políticas de Igualdad del Organismo realizará entrevistas con la persona o personas que denuncian violencia, de forma presencial o mediante plataformas virtuales habilitadas.

El objetivo de la entrevista es generar un informe de situación que permita identificar el tipo y modalidad de violencia, conocer los hechos denunciados y evaluar el nivel de riesgo. Se respetará la intimidad de la persona entrevistada, evitando interrogar sobre aspectos ajenos a los hechos.

El Informe de Situación, que elaborará la Dirección de Políticas de Igualdad, deberá presentarse a la Autoridad de Aplicación en un plazo de 48 horas, incluyendo datos contextuales sobre el caso, tales como fecha de los hechos, personas involucradas (autores y testigos) y detalles de las acciones denunciadas, además de especificar si la violencia fue ejercida de manera personal, virtual o a través de terceros.

Si la violencia proviene de un ámbito externo al laboral y es ejercida por un tercero ajeno, el Equipo Técnico Especializado brindará contención a la víctima e indicará los canales legales pertinentes, conforme a la Ley N° 14.893 y su Decreto Reglamentario N° 121/20. En tales casos, se dará intervención al Equipo Interdisciplinario del Organismo conforme a la normativa vigente.

Por su parte, la Dirección de Recursos Humanos llevará a cabo las entrevistas con la persona o personas denunciadas, preferentemente de manera presencial. Las personas denunciantes podrán asistir con representantes gremiales, conforme a lo dispuesto en el artículo 4°.

c) Intervención de la Autoridad de Aplicación: Dentro de las 48 horas de recibido el Informe de Situación, la Comisión de Equidad Laboral dispondrá las medidas preventivas necesarias, conforme a los principios del protocolo, para resguardar la integridad de la persona denunciante. Las medidas adoptadas serán proporcionales y compatibles con el normal funcionamiento de las actividades del Organismo.

Si la persona denunciada trabaja en nombre de un tercero con contrato con el Organismo, la Autoridad de Aplicación informará de inmediato a la Secretaría

Administrativa para que ésta notifique al contratista y tome las medidas pertinentes en el marco contractual.

d) Entrevista con la Persona Denunciada: La Dirección de Recursos Humanos deberá entrevistar a la persona denunciada dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la emisión del Informe de Situación.

Durante esta entrevista, se informará a la persona denunciada sobre las denuncias recibidas y se le ofrecerá un espacio de escucha para que exponga su versión de los hechos.

La entrevista también busca promover la reflexión de la persona denunciada sobre sus acciones o conductas, fomentando la concientización. Si se considera necesario, el equipo podrá indicar la posibilidad de asistencia en centros terapéuticos.

Finalmente, se informará a la persona denunciada sobre las posibles consecuencias disciplinarias, civiles y penales que podrían derivarse de los hechos denunciados.

e) Análisis de Situación y Estrategias de Intervención: La Dirección de Políticas de Igualdad evaluará la situación con base en las entrevistas realizadas y podrá realizar intervenciones de clima laboral en las áreas correspondientes para mejorar el cuadro de la situación. A partir de esta evaluación, recomendará las estrategias de intervención que considere adecuadas, las cuales deberán ser implementadas por la Comisión de Equidad Laboral.

La persona denunciante será informada de los fundamentos de la estrategia propuesta, así como de las circunstancias y efectos evaluados.

En caso de que las personas involucradas deban tener contacto directo en el ámbito laboral, se tomarán las medidas necesarias para proteger a la persona denunciante, priorizando su seguridad y contención y evitando, en la medida de lo posible, la modificación de su entorno laboral.

f) Registro: La Autoridad de Aplicación deberá registrar sistemáticamente las intervenciones, dejando constancia de las situaciones de violencia y discriminación denunciadas, los acuerdos establecidos, el seguimiento de cada caso, y las licencias otorgadas por violencia. El registro mantendrá la confidencialidad de las identidades involucradas y se utilizará para generar estadísticas que contribuyan a mejorar las intervenciones, medidas preventivas y campañas de sensibilización.

ARTÍCULO 8°: RÉGIMEN DISCIPLINARIO. La Dirección de Recursos Humanos será responsable de aplicar las sanciones correspondientes a las conductas que se encuadren dentro del régimen disciplinario del Empleo Público, actuando de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

Las protecciones dispuestas en el artículo anterior, que implican ajustes en las condiciones de prestación de servicios, no serán consideradas sanciones. Estas tendrán carácter preventivo y estarán orientadas a proteger la integridad de las personas involucradas.

ARTÍCULO 9°: PROMOCIÓN/ CONCIENTIZACIÓN/ PREVENCIÓN. Este Protocolo establece la obligación de realizar acciones permanentes de sensibilización en cada área organizativa de la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires, con el objetivo de promover y concientizar sobre la importancia de un entorno laboral libre de violencia y acoso. Estas acciones serán de carácter obligatorio y fomentarán la participación de todas las personas que integran la Defensoría, sin distinción alguna.

Para asegurar su efectividad, se implementarán mecanismos de difusión interna del Protocolo en todos los niveles de la organización. Esto incluye la distribución del Protocolo en plataformas de comunicación interna, su exposición en lugares visibles dentro de las instalaciones, y la realización de reuniones informativas periódicas para reforzar el conocimiento de su contenido y su aplicación.

Para la implementación de este Protocolo se promoverán las siguientes iniciativas, que podrán ampliarse y adaptarse según las necesidades:

Capacitaciones y talleres de formación y sensibilización: Actividades que fortalezcan el conocimiento sobre violencia y acoso laboral, especialmente en relación con la discriminación, el abuso de poder y las normas de género y culturales que perpetúan estas conductas.

Programas de prevención de violencia y acoso laboral: Iniciativas que abordan los factores que incrementan la probabilidad de violencia en el trabajo, promoviendo el respeto y la equidad.

La realización del Curso de Violencia Laboral con perspectiva de género brindado por la entidad.

Espacios de reflexión sobre nuevas masculinidades: Foros de diálogo que cuestionan los estereotipos de género y promueven masculinidades libres de violencia.

Reflexión sobre mecanismos de violencia naturalizados: Actividades que visibilicen y cuestionan prácticas y actitudes arraigadas en la cultura organizacional que puedan favorecer la violencia.

Autoevaluación de prácticas laborales: fomentar una autorreflexión entre el personal para identificar y modificar conductas inapropiadas en el ámbito laboral.

Sensibilización sobre la importancia de las denuncias y la prevención de estigmatización: Actividades que fomentan la denuncia de actitudes discriminatorias y la protección de quienes denuncian, previniendo la estigmatización de víctimas, denunciantes, testigos e informantes.

Elaboración de políticas reparatorias y de erradicación de prácticas violentas: Formación en derechos humanos y principios democráticos como garantía de una convivencia respetuosa.

Actividades de comunicación y campañas de sensibilización: Campañas y actividades de difusión que subrayen la inaceptabilidad de la violencia y el acoso, con un enfoque en la violencia por motivos de género y en la denuncia de actitudes discriminatorias.

Investigaciones y encuestas: Estudios mediante encuestas, grupos focales u otras metodologías para evaluar el clima laboral y las percepciones sobre violencia y acoso, generando información valiosa para futuras intervenciones.

Campañas para promover lugares de trabajo seguros y armoniosos: Iniciativas públicas que refuercen la creación de entornos laborales saludables y libres de violencia.

Elaboración de mapas de riesgo: Herramientas participativas que permiten el análisis y discusión colectiva sobre situaciones de riesgo en el lugar de trabajo, generando propuestas de intervención preventiva y de mejora continua.

Estas acciones y herramientas se aplicarán con el fin de construir una cultura organizacional respetuosa, segura y libre de cualquier forma de violencia, asegurando que todas las personas dentro de la Defensoría estén informadas y comprometidas con los lineamientos del Protocolo.

GUIDO LORENZINO
Defensor del Pueblo de la
Provincia de Buenos Aires

636-24

ARTÍCULO 10°: ÓRGANO DE CONTRALOR. COMPETENCIA. La Comisión de Equidad Laboral será el órgano responsable de la interpretación y control del presente Protocolo.

El Protocolo será revisado anualmente a la luz de la legislación y la jurisprudencia en materia de violencia laboral, con el fin de actualizarlo e incorporar gradualmente nuevas recomendaciones y directrices que fortalezcan la protección de los derechos de las personas trabajadoras del Organismo y mejoren la prevención de la violencia laboral y la violencia laboral por razones de género y diversidades. Asimismo, se implementará un mecanismo de actualización constante basado en aportes confidenciales de las personas involucradas en los casos tratados, evaluando el Protocolo desde la perspectiva de sus experiencias y obteniendo retroalimentación para su mejora continua.

ARTÍCULO 11°: APLICACIÓN SUPLETORIA. En todos aquellos aspectos no contemplados en el Protocolo, se aplicará supletoriamente la legislación vigente, así como también las Resoluciones Internas de este organismo que no resulten contrarias a la presente.