PROTOCOLO MARCO PARA LA PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y ABORDAJE INTEGRAL DE LAS VIOLENCIAS LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO PROVINCIAL

NORMAS LEGALES Y
REGLAMENTOS VIGENTES
EDICIÓN 2026

TÍTULO PRIMERO
VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

CAPÍTULO I
Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1
Objeto
El presente Protocolo tiene por objetivo prevenir y erradicar la violencia en el ámbito laboral, como así también establecer líneas de intervención que garanticen un abordaje integral, con el objetivo de promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencia y acoso laboral, incluida la violencia y el acoso por razones de género, y que resulte aplicable al personal que se desempeña en el ámbito de la administración pública provincial, entes autárquicos y descentralizados, empresas del estado y con participación mayoritaria estatal.

ARTÍCULO 2
Personas destinatarias. Ámbito de aplicación
El presente Protocolo será de aplicación para todas las personas que presten servicios en el Sector Público Provincial, con independencia de su situación de revista, cargo, función, modalidad de contratación o de prestación de servicios.
En tal sentido, este Protocolo será de aplicación cuando las acciones descriptas en los artículos 3, 4 y 12 ocurran dentro de las instalaciones, dependencias y/o sedes del organismo. Asimismo, quedan comprendidas las acciones ocurridas:

- 1) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades de formación relacionados con el trabajo;
- 2) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

CAPÍTULO II
Violencia laboral. Conceptualización. Tipos. Principios rectores

Artículo 3
Definición de violencia laboral
El presente Protocolo toma como definición de Violencia Laboral, la determinada por el Artículo 1, 1 a) del Convenio N° 190 de la OIT, ratificado por nuestro país mediante Ley N° 27.580, en los siguientes términos:
"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."
En este sentido, se tendrá presente toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada por persona o grupo de personas que, en ocasión del ámbito laboral, en el espacio físico o virtual, incluyendo a funcionarios y/o a personas empleadas públicas, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de la persona trabajadora, llevadas a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, moral, psicológico y/o social, persecución y/o discriminación por razones políticas y/o sindicales, conforme las previsiones del artículo 2o de la Ley No 13.168.
La violencia laboral será considerada de especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad por razón de su género, orientación sexual, nacionalidad, edad, discapacidad, estado de salud, relación jerárquica u otra condición análoga.

ARTÍCULO 4
De los tipos de violencia laboral
A los fines del presente Protocolo se consideran los siguientes tipos de violencia laboral, sin perjuicio de cualquier otra conducta que pudiera ser alcanzada por lo precedentemente citado, y por cuanto las enumeraciones que se indican a continuación no revisten carácter taxativo:

- a) Agresión física: Toda conducta que directa o indirectamente

ocasione o tienda a ocasionar un daño físico sobre la persona o cualquier forma de maltrato o agresión que perjudique su integridad física.

- b) Acoso moral o psicológico: Maltrato moral o verbal, hostigamiento, alterno o continuo, recurrente y/o sostenido en el tiempo sobre una persona con el propósito de desestabilizarla emocionalmente, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y, como consecuencia, generar una disminución en su rendimiento laboral.
- c) Acoso y/o agresión sexual: Todo comentario reiterado o conducta sexual que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a peticiones sexuales no deseadas o consentidas, realizadas de manera verbal o no verbal o con contacto físico no deseado.
- d) Violencia simbólica con connotación sexista: Toda conducta, acción o comentario que genere discriminación, exclusión, subordinación, subvaloración o estereotipar a personas por motivos de su identidad de género provocándole daño. Asimismo, se incluye la difusión de patrones estereotipados que produzcan la dominación y desigualdad en las relaciones laborales.
- e) Discriminación: Comentarios o trato desigual en razón del sexo, género, preferencia sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, discapacidad, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, políticas, sindicales o situación familiar, entre otras variables.

ARTÍCULO 5
Principios rectores en la intervención
El abordaje ante situaciones establecidas en los Títulos Primero y Segundo del presente Protocolo se regirá por los siguientes principios:

- a) Asistencia. Escucha activa y empática/receptiva/ que favorezca la comunicación por parte de quien consulta, así como su participación en las decisiones para el diseño de una estrategia de intervención y acompañamiento.
- b) Reserva de identidad, confidencialidad y respeto. Desde el inicio del procedimiento, y con las limitaciones que surjan del régimen disciplinario, se deberán garantizar a la persona afectada por alguno de los tipos de violencia establecidos en el presente Protocolo, la confidencialidad de los hechos y el resguardo de su identidad.
- c) No revictimización. En todas las oportunidades de intervención se procurará evitar - cuando sea posible- que la persona afectada por los hechos de violencia laboral tenga que realizar una nueva manifestación que implique una reiteración de los hechos que denuncie, como así también la exposición a situaciones que no ameriten a los fines del procedimiento, salvo que la persona manifieste expresamente su interés por ampliar o aclarar hechos acontecidos o denunciar nuevos.
- d) Protección a denunciantes y testigos. Las personas alcanzadas por hechos de violencia laboral que resulten denunciantes como así también las personas testigos no podrán sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito.
- e) Gratuidad. El procedimiento previsto en el presente protocolo es gratuito para la persona afectada por alguno o algunos tipo/s de violencia alcanzados por el mismo.
- f) Acceso a la información. Las personas que efectúen una consulta o presenten una denuncia de violencia laboral, tienen derecho a recibir información acerca del estado de las actuaciones -con los alcances que legalmente correspondan en el caso que sean de aplicación los Procedimientos establecidos en el Título V-, de las medidas adoptadas y de la evolución del procedimiento.

ARTÍCULO 6
Protección contra las represalias
La máxima autoridad de cada organismo, velará por que los y las superiores de la persona denunciante, no dispongan medidas que puedan perjudicar de cualquier modo a aquella. Cualquier medida o conducta que la perjudique en razón de haber realizado la denuncia se considerará un hecho de violencia laboral.
En todos los casos se deberá evaluar la incidencia, en los hechos denunciados, del clima laboral existente, la organización de las tareas, la forma de emitir las directivas de trabajo y la naturalización de prácticas violentas en el espacio de trabajo. En este sentido, se incorporarán acciones institucionales en pos de construir espacios libres de violencia laboral.

CAPÍTULO III
Prevención de la violencia laboral

ARTÍCULO 7
Acciones generales
Cada organismo deberá implementar acciones de prevención, con el objeto de:

- a) Impulsar la implementación de campañas y cursos para la prevención de la violencia laboral en general, y en particular por razones de género;
- b) Promover acciones de concientización mediante la difusión adecuada para garantizar respeto igualdad, equidad, no discriminación e inclusión con integración en el trato entre los y las trabajadoras en el ámbito de la entidad, jurisdicción u organismo;
- c) Generar acciones de información periódicas y continuas sobre la problemática referida a la violencia laboral en general, y por razones de género, mediante la utilización de carteleras, boletines electrónicos, intranet, y todo otro medio o instrumento idóneo a los fines de que se trata;
- d) Desarrollar actividades de difusión, capacitación y actualización periódicas sobre los contenidos de este Protocolo, especialmente dirigidas a las Áreas que realicen la tarea de orientación y asesoramiento, así como a quienes tengan a su cargo la toma de la denuncia e investigación de las conductas alcanzadas por el mismo.

ARTÍCULO 8
Áreas con competencia en la implementación de las acciones de prevención
Las Direcciones Delegadas de la Dirección Provincial de Personal -o el Área que haga sus veces- o el Área que disponga la máxima autoridad de cada jurisdicción u organismo será la responsable de llevar adelante las acciones previstas en el artículo 7.
En los casos de violencia laboral, estas acciones serán desarrolladas de acuerdo a lo prescripto por el artículo 29 del presente.
En los casos de violencia laboral por razones de género, estas acciones deberán desarrollarse en forma articulada y coordinada con las áreas competentes definidas en el Título Tercero.

CAPÍTULO IV
Violencia laboral. Abordaje integral

ARTÍCULO 9
Medidas previas, protectorias y preventivas
En principio, habrá de tenerse presente que todas las personas con responsabilidad jerárquica en cada Área o repartición alcanzada, tienen la obligación de aplicar el presente Protocolo, debiendo adoptar un enfoque preventivo con el fin de promover un ambiente de trabajo libre de violencias, velando por la generación de un clima laboral satisfactorio y brindando recursos de contención y reparación ante la aparición de situaciones de conflicto entre las personas trabajadoras a su cargo, a través de un espacio de diálogo colaborativo.
En este contexto preventivo, el/la responsable del área donde el hecho de violencia laboral se produzca, como paso previo y sin perjuicio de la aplicación del presente Protocolo, deberá abordar la situación instaurando una primera instancia de diálogo, con el objeto de dar resolución a la misma evitando el proceso de confrontación y la escalada de violencia.
Como medidas accesorias, podrá proponer:

- a) A requerimiento de la persona afectada, se podrá facilitar el cambio de horario, área o lugar físico de trabajo, de acuerdo a la evaluación del caso.
- b) Si la persona señalada como agresora comparte el ámbito de trabajo con su denunciante, se podrá recomendar su traslado o, de no resultar posible, implementar las medidas necesarias para garantizar el resguardo de la persona afectada. En el caso de que esta instancia fuera no fuera posible llevar a cabo por las características de la problemática o que en la misma no se logrará dirimir el conflicto y establecer acuerdos entre las personas involucradas, el/la responsable del Área solicitará la intervención de su competencia a la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal.

ARTÍCULO 10
Situaciones que no implican violencia laboral
En el marco del enfoque preventivo mencionado en el artículo anterior, el/el responsable jerárquico del área deberá definir si la

situación denunciada constituye un hecho de violencia o acoso laboral, o si se trata de un conflicto referido a condiciones laborales y/o necesidades organizacionales ya que estas últimas no constituyen objeto del presente Protocolo.
En caso de encontrarse frente a una de las situaciones definidas en el artículo 3 del presente, y agotadas las instancias del artículo 9, el/la responsable del Área solicitará la intervención de su competencia a la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal de la PBA.

TÍTULO SEGUNDO
VIOLENCIA LABORAL POR RAZONES DE GÉNERO
Conceptualización. Principios rectores. Medidas. Licencias

ARTÍCULO 11
Definición
El Convenio 190 de la OIT establece en su Artículo 1, 1 b) que la expresión *"violencia y acoso por razón de género designa 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".*
Para la correcta implementación del presente Protocolo, resulta imperante la interpretación del mismo desde un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir, abordar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En este sentido, se debe garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación a las mujeres trabajadoras y a todas las personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

ARTÍCULO 12
Violencias por razones de género en el ámbito laboral. Tipos y modalidades. Ley N° 26.485 -a la cual la Provincia adhirió a través de la Ley No 14.407-
Se entiende por violencia por razones de género en el ámbito laboral a toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, por cualquier medio, tanto en el ámbito público como en el privado - dentro de las relaciones laborales-, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así, la seguridad personal y/o carrera laboral de mujeres y LGTBIQ+, incluyendo las perpetradas por terceros.
Las situaciones deben ser abordadas de acuerdo a los tipos y modalidades de violencia por razones de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 26.485 y con los alcances de la Ley N° 26.743.

ARTÍCULO 13
Reordenamiento de las condiciones de trabajo: readecuaciones laborales u horarias. Otras posibilidades
Para un abordaje acorde, y cuando el caso lo amerite, deberán establecerse mecanismos de justificación de ausencias en los términos de la Ley No 14.893 cuando las mismas sean motivadas por la situación de violencia y/o acoso laboral por razones de género.
Estas medidas siempre deben respetar la voluntad de la persona en situación de violencia por razones de género, procurando que no sea esta quien sufra las modificaciones, incurriendo en un acto de revictimización.
Las instancias de mediación, conciliación y/o arbitraje entre la persona denunciante y la denunciada, no serán de aplicación en las situaciones de violencia por razones de género.
Las medidas que se sugiere considerar son:

- a. Medidas de contingencia. Los Ámbitos Específicos deberán informar a todo el personal del organismo en el que intervienen, mediante acciones de comunicación interna y de sensibilización, las medidas de contingencia necesarias ante casos de violencia por razones de género, garantizando en todo momento la confidencialidad del caso;
  i) mantener la calma;
  ii) identificar dentro de lo posible al agresor; munirse de datos identificatorios de horarios, lugares y
  descripción de los hechos incluyendo los aportes digitales como números telefónicos, ID o datos de
  geolocalización;
  iii) no responder ni verbal ni físicamente a los actos de violencia.
- b. Medidas preventivas. La persona en situación de violencia

por razones de género podrá solicitar la modificación del lugar y/u horario de prestación de servicios, a fin de resguardar su integridad física y/o psicológica y/o la de su círculo de confianza. El responsable del Área de Personal de la jurisdicción u organismo correspondiente deberá actuar de forma ágil y expeditiva, debiendo arbitrar los medios necesarios a fin de que la persona requirente no vea afectada su carrera laboral ni el desempeño de sus funciones dentro del organismo, con motivo de dicho pedido. Cuando la persona requirente comparta lugar de trabajo con la persona denunciada, se arbitrarán los medios necesarios a fin de garantizar un contexto laboral libre de violencia preservando el principio de no revictimización.

- c. Medidas de asesoramiento y contención. El Equipo Interdisciplinario deberá brindar asesoramiento y contención a la persona afectada.

ARTÍCULO 14

Principios Rectores en la intervención ante situaciones de violencia por razones de género

En adición a los principios rectores establecidos en el artículo 5 del presente Protocolo deberán considerarse, además, en las situaciones de violencias por razones de género:

- a) Contención y orientación.
- b) Acceso a la información.
- c) Incorporación de la perspectiva de diversidad y masculinidades. Notificación/ información de los alcances de la situación y sus consecuencias.

ARTÍCULO 15

Licencia por violencia por razones de género. Ley Nº 14.893 y Decreto Reglamentario Nº 121/20

Las personas trabajadoras de la Administración Pública Provincial que se encuentren atravesando una situación de violencia por razones de género, en cualquiera de sus tipos y modalidades, pueden requerir la licencia dispuesta por la Ley No 14.893 y su Decreto Reglamentario No 121/2020, debiendo ser solicitada por los medios existentes en cada organismo o personalmente por nota, teniendo un plazo de 5 días hábiles -contados a partir del día siguiente a la solicitud- para acreditar la puesta en conocimiento de la situación de violencia ante los organismos competentes en la materia.

La licencia tramitará por expediente separado y de trata reservada y se deberá seguir el circuito establecido mediante RESOC-2022-1-GDEBA-SSPCVRGMMPGYDSGP y modificatorias, que aprueba la Guía de Intervenciones para el Abordaje Integral de las Situaciones de Violencia por Razones de Género en el ámbito de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires.

TÍTULO TERCERO
DE LAS ÁREAS COMPETENTES PARA UN ABORDAJE INTEGRAL

ARTÍCULO 16

Las Áreas Competentes son aquellas unidades creadas al interior de los organismos para el abordaje específico de las situaciones de violencia laboral y de la aplicación de la perspectiva de género de manera transversal. Estas son:

- **16.1. Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal u Área que haga sus veces dentro del organismo**
  Estas Direcciones tienen competencia primaria en la difusión e implementación del presente Protocolo en el ámbito de sus competencias específicas. Deberán llevar adelante las acciones que por el presente Protocolo se ponen a su cargo.
- **16.2. Ámbitos Específicos de Género**
  Los Ámbitos Específicos de Género se conforman para la introducción, diseño y aplicación del enfoque de género en las políticas públicas, los programas, procesos de trabajo y acciones de los organismos y la transversalización de la perspectiva de género y diversidad al interior de los mismos. Estas unidades tienen competencia en materia de prevención y capacitación sobre violencia laboral por razones de género, como así también deberán llevar adelante acciones de comunicación sobre la existencia, competencias y funciones de los Equipos Interdisciplinarios como asimismo sobre la vigencia de este Protocolo. En todos los casos deben actuar en forma armónica con la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal o Área que haga sus veces.
- **16.3. Equipos Interdisciplinarios creados en el marco del Decreto No 121/2020 (E.I.)**

Los Equipos Interdisciplinarios conformados en en el marco del Decreto Reglamentario No 121/2020 de la ley No 14.893 son quienes deben brindar asesoramiento, atender las consultas, realizar las intervenciones a su cargo -cuando corresponda- y las derivaciones relativas a las situaciones abordadas por el presente protocolo.

ARTÍCULO 17
Se sugiere que los Equipos referidos en el apartado 16.3 dependan de, o sean coordinados por las Direcciones Delegadas de la Dirección Provincial de Personal o Área con competencia en materia de personal en el organismo.
Quienes integren estos Equipos deberán regirse por los principios establecidos en el artículo 14 del presente Protocolo. Todas las personas que presten servicios en el Sector Público Provincial deberán ser debidamente informadas de la existencia de los Equipos Interdisciplinarios en funcionamiento en el organismo, de sus funciones y de los procedimientos y canales habilitados para tomar contacto con los mismos.
En todos los casos en los que deba intervenir la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal deberá mantener informados a los Equipos Interdisciplinarios de las acciones llevadas adelante en materia administrativa.

ARTÍCULO 18
En materia de violencia laboral, la Dirección de Violencia Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires es el órgano con competencia para el asesoramiento de las Direcciones Delegadas de la Dirección Provincial de Personal u organismo con competencia en materia de personal que haga sus veces, para recibir denuncias en forma alternativa a los órganos de la jurisdicción y para diseñar y coordinar acciones de prevención y difusión establecidas en el presente Protocolo. Ante casos específicos las Áreas Competentes podrán solicitar el asesoramiento de la Dirección de Violencia Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

TÍTULO CUARTO
DEL PROCEDIMIENTO DE ABORDAJE DE SITUACIONES ALCANZADAS POR LOS TÍTULOS PRIMERO Y SEGUNDO

CAPÍTULO I
Ante la denuncia de situaciones alcanzadas por el Título Primero

ARTÍCULO 19
Recepción de consultas. Asesoramiento y orientación. Primera escucha. Acompañamiento
La persona trabajadora que fuera víctima de violencia laboral o aquella persona que conociere los hechos, podrá realizar la denuncia ante un/a superior jerárquico/a con rango no inferior a Director/a o ante la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal, a su criterio.
La denuncia podrá ser realizada, alternativamente, ante la Dirección de Violencia Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, quien podrá realizar la primera escucha e, inmediatamente, deberá poner en conocimiento de la situación al/la responsable de la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal correspondiente al ámbito laboral de la persona denunciante, para su intervención.

ARTÍCULO 20
Entrevista Personal
Producida una denuncia, se llevará a cabo una entrevista personal al/la trabajador/a en situación de violencia laboral. El representante de la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal o de la Dirección de Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, cuando haya sido ese el ámbito de la denuncia, que tenga a su cargo esta instancia y a partir de lo que pueda relatar la persona presentante, le brindará información clara, concreta y específica acerca de la legislación vigente y de las herramientas, recursos y procedimientos disponibles para la atención de la situación. En estos casos se evacuarán las consultas de la persona denunciante y, en razón del mérito de la situación, se asesorará acerca de la implementación del presente Protocolo.
La persona denunciante podrá estar acompañada de alguna persona de su confianza en todas las actuaciones personales que realice durante toda la tramitación.

ARTÍCULO 21
Informe Técnico
El/la representante que hubiere estado a cargo de la entrevista, deberá emitir un Informe Técnico, dentro de las 48 horas posteriores de concretada, con la siguiente estructura:

- a) Informe de la entrevista - Consideraciones
- b) Encuadre Normativo
- c) Conclusiones
- d) Recomendaciones

Dicho informe deberá contener obligatoriamente lo siguiente:

- a) Identificación de la persona denunciada (ej. nombre y apellido, dependencia donde presta tareas, etc.).
- b) Fecha y ubicación del hecho denunciado.
- c) Relato preciso y circunstanciado de la situación que se denuncia, mencionando los presuntos autores y/o favorecedores y/o partícipes de ejercer violencia laboral.
- d) Evaluación de riesgos.
- e) Identificación de los testigos, si los hubiera.
- f) Nombres de las personas que están al tanto del hecho denunciado.
- g) Cualquier información relevante, incluyendo pruebas documentales, si hubiera.
- h) Fecha de la denuncia y firma del/la denunciante, la cual servirá de manifestación de consentimiento para dar inicio al procedimiento.

ARTÍCULO 22
Remisión
El Informe producido será remitido de manera confidencial -cuando corresponda- al/la responsable de la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal, quien lo girará a la autoridad con capacidad de impulsar el procedimiento disciplinario, quien deberá decidir si impulsa el procedimiento establecido en el Título Quinto del presente, en base a la inobservancia de lo establecido en el artículo 3 del presente documento, ó archiva la denuncia, todo ello mediante resolución debidamente fundada.

CAPÍTULO II
Ante la denuncia de situaciones alcanzadas por el Título Segundo

ARTÍCULO 23
Recepción de consultas. Asesoramiento y orientación. Primera escucha. Acompañamiento
La persona trabajadora que estuviera atravesando situaciones de violencia laboral por razones de género, o aquella persona que conociere los hechos, podrá realizar la denuncia ante la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal o ante un/a superior jerárquico/a con rango no inferior a Director/a. La denuncia podrá ser realizada, alternativamente, ante el Equipo Interdisciplinario correspondiente, conforme el artículo 16.3 del presente Protocolo.
Quien reciba la denuncia, deberá poner en contacto a la persona trabajadora con el Equipo Interdisciplinario correspondiente a su ámbito laboral. En estos casos el Equipo Interdisciplinario comenzará la instancia de consultas y orientación conforme las funciones asignadas, tales como:

- a) asistencia de primera escucha.
- b) Elaboración de un informe con recomendaciones para las autoridades. El informe tendrá carácter reservado, deberá exponer los hechos más relevantes, contar con una evaluación del riesgo y del estado de situación, la valoración de los derechos afectados, la asesoría brindada, acompañar toda la información y la documental que pueda incorporarse, adjuntando al mismo la prueba recabada, recomendación/es de adopción de medidas preventivas y del curso de acción a seguir. El mismo deberá estar suscripto por los profesionales intervinientes y la persona denunciante. La autoridad competente, a instancias de analizar el informe del E.I., deberá abstenerse de intervenir en los asuntos respecto de los cuales se encuentre comprendido en alguna de las causales de excusación previstas en el artículo 6° del Decreto Ley N° 7647/70.

En el caso de que la autoridad se aparte de las recomendaciones efectuadas, deberá fundamentar las razones del apartamiento e informar por escrito al Equipo Interdisciplinario.

- c) Elevación del Informe a la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal o Área del organismo que haga sus veces y ésta a la autoridad con capacidad de impulsar el procedimiento

disciplinario, a fin de evaluar la posible tramitación de actuaciones administrativas que correspondieren o la adopción de la/s medida/s que hubieran sido recomendadas por el Equipo.
- d) Efectuar el seguimiento de los casos, debiendo el resto de las áreas intervinientes brindarle la información solicitada.

TÍTULO QUINTO
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 24
Instancia de denuncias administrativas. Procedimientos disciplinarios
A los fines de la recepción y posterior tramitación de la denuncia sobre situaciones definidas en los Títulos Segundo y Tercero se seguirán los mecanismos establecidos por cada régimen laboral.
En todos los procesos administrativos debe garantizarse, la confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y reserva de las actuaciones, no revictimización, la perspectiva de género y diversidad -cuando corresponda- e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente. También se regirá por el principio de amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados (art. 16 inc. i) Ley Nº 26.485).
Cuando corresponda a situaciones previstas en el Título Cuarto, el Informe del Equipo Interdisciplinario o el Informe Técnico del artículo 21 o del artículo 23, tendrá carácter probatorio en los distintos procedimientos disciplinarios.

ARTÍCULO 25
Procedimiento ante la denuncia
Formulada la denuncia de conductas encuadradas en el Título Primero y en el Título Segundo del presente, se deberán identificar los hechos y realizar su encuadre, llevando adelante todas las acciones posibles y necesarias para que cesen los actos de violencia y no se reproduzcan.
En todos los casos se dará lugar a su investigación y, en caso de corresponder, a su sanción, la que tramitará por expediente con carácter reservado. En función del resultado de la investigación realizada en consecuencia, la autoridad competente debe garantizar la aplicación de medidas disciplinarias proporcionales a la falta cometida. En este sentido, la autoridad competente podrá aplicar las sanciones directas previstas en los artículos 87 y 120 de la Ley Nº 10.430 -o equivalentes de otros regímenes laborales-o las previsiones del mismo tenor de la Ley Nº 13.168, debiendo para ello cumplirse con los siguientes requisitos:
- a. la notificación a la persona denunciada de la falta cometida y la norma transgredida;
- b. el derecho de la persona denunciada de presentar descargo, garantizando su derecho de defensa.

ARTÍCULO 26
Sumario administrativo
Para el supuesto de que la persona que ejerza la violencia sea agente de la administración pública, y en tanto que la gravedad de los hechos o la reiteración en la comisión de actos violentos de su parte ameriten la instrucción de sumario, se aplicarán las disposiciones estatutarias del régimen de empleo público al que pertenezca la persona denunciada para dar inicio y sustanciar el sumario administrativo o el procedimiento previsto en la Ley Nº 13.168.
En la orden de sumario se debe acompañar en las actuaciones el Informe elaborado por la última persona jerárquica de la persona sujeta a investigación incluyendo la laboriosidad, conducta e idoneidad del trabajador en los términos del artículo 92 apartado 1 del Decreto Reglamentario Nº 4181/96. Asimismo, se debe dejar constancia en las actuaciones el último domicilio denunciado por el agente en cumplimiento del deber del artículo 78 inc. o) de la Ley Nº 10.430, el domicilio electrónico conforme RESO-2022-3537-GDEBA-MJGM y constancia del legajo completo de la persona sujeta a investigación.
En caso de corresponder el proceso disciplinario, al momento de la producción de la prueba, deberá incorporarse el Informe de Equipo Interdisciplinario o el Informe Técnico del artículo 21 o del artículo 23 al trámite, con carácter reservado mientras dure el secreto de sumario, el cual será valorado como prueba informativa.
Si quien resulta ser la persona denunciada ostenta algún cargo sin estabilidad y no estuviere alcanzado por Estatutos de Personal, la persona titular del organismo al que perteneciera, determinará el procedimiento a seguir para formular la denuncia y designará un

instructor a efectos de sustanciar el sumario y de constatar la existencia del hecho irregular.

TÍTULO SEXTO
DISPOSICIONES FINALES

Artículo 27
Registro y estadísticas
Tanto quienes tengan a su cargo los abordajes de situaciones de Violencia laboral, como los Equipos Interdisciplinarios de Violencia por Razones de Género de los organismos de la Administración Pública Provincial, entes autárquicos y descentralizados, empresas del estado y con participación estatal mayoritaria, deberán llevar registros internos de los casos en los que tomen intervención, y se confeccionarán estadísticas de los hechos y procesos de abordaje, a los efectos de organizar y sistematizar la información al interior de los espacios laborales.
En el caso de situaciones de violencia laboral se girarán informes periódicos al Observatorio de Trabajo y Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, para su conocimiento, relevamiento y registro.
Cuando se trate de situaciones de violencia laboral por razones de género, se deberá cargar la información correspondiente al Registro Único de Casos (RUCVG) del Ministerio de las Mujeres y Diversidad de la Provincia de Buenos Aires, teniendo como fin lograr una caracterización, evaluación e intervención para las problemáticas vinculadas a las violencias por razones de género.

Artículo 28
Autoridad rectora del Título Segundo
El Ministerio de las Mujeres y Diversidad del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires será la autoridad rectora en los aspectos tratados en el Título Segundo, atento sus misiones y funciones, otorgadas por la Ley de Ministerios N° 15.477.
En tal carácter, confeccionará los Lineamientos Generales de Aplicación del Título Segundo del presente Protocolo, que deberán necesariamente observarse, siendo complementarios del mismo, para su correcta aplicación.
El Ministerio de las Mujeres y Diversidad PBA asistirá a los organismos del Sector Público provincial para la elaboración de materiales comunes de difusión y herramientas de capacitación y prevención de la violencia por razones de género.

Artículo 29
De los programas de difusión y concientización para prevenir y erradicar la violencia laboral
El Ministerio de Trabajo del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, a través de la Dirección de Violencia Laboral, tendrá a su cargo el diseño y la propuesta de programas de difusión y concientización para prevenir y erradicar la violencia laboral en todo el ámbito de la provincia de Buenos Aires y asistirá a los organismos del Sector Público provincial para la elaboración de materiales comunes de difusión y herramientas de capacitación y prevención de la violencia laboral.

Artículo 30
Adhesiones. Modificaciones
Se invita al Poder Judicial, al Poder Legislativo y a los municipios de la provincia de Buenos Aires a adherir al presente Protocolo, en cumplimiento con la normativa específica que los regule.
Todas aquellas adhesiones y modificaciones concertadas deberán ser informadas al Ministerio de Mujeres y Diversidad, al Ministerio de Trabajo y a la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Secretaría General de la provincia de Buenos Aires.

Artículo 31
Interpretación
Las disposiciones del presente Protocolo se interpretarán de manera armónica con las normas y principios rectores en la materia. Ante la duda acerca de su aplicación, se estará a derecho conforme lo establezcan las normas, principios, jurisprudencia consolidada e interpretaciones realizadas por los organismos de derechos humanos correspondientes.

ANEXO NORMATIVO

ANTECEDENTES NORMATIVOS INTERNACIONALES, NACIONALES Y PROVINCIALES

El marco normativo por el que se rige el presente Protocolo está conformado por los instrumentos jurídicos que se detallan a continuación.

Tratados Internacionales

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, ratificada por la Ley Nº 17.722;
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por la Ley Nº 26.378;
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por Resolución Nº 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada por la Ley Nº 23.179;
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas y ratificado por la Ley Nº 26.171;
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", ratificada por la Ley Nº 24.632;
- Convenio 111 OIT Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, ratificado mediante la Ley Nº 17.677;
- Convenio 190 OIT Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, ratificado por la Ley Nº 27.580;
- Recomendación 206 OIT Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.

Legislación nacional

- Ley Nº 23.592 de Actos Discriminatorios;
- Ley N° 26.485. Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y su Decreto Reglamentario Nº 1.011/2010;
- Ley Nº 26.743 de Identidad de Género. Perspectiva de diversidad.

Legislación provincial

- Ley Nº 12.764. Legislación sobre acoso sexual en el ámbito del Gobierno de la provincia de Buenos Aires;
- Ley Nº 13.168. Normativa de aplicación a las situaciones de violencia laboral en el territorio bonaerense, en el ámbito de los tres poderes del Estado;
- Ley Nº 14.407 de adhesión de la provincia de Buenos Aires a la Ley Nº 26.485;
- Ley Nº 14.893 de Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia y su Decreto Reglamentario Nº 121/20.