



**CONVENIO ESPECÍFICO ENTRE**  
**LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES**  
**Y**  
**DEFENSORIA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL**

Entre la **DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES**, en adelante "**LA DEFENSORÍA**", por una parte, representada en este acto por la Defensora del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, **Dra. María Rosa MUIÑOS**, DNI N° 18.586.255, designada por Resolución N° 226/LCABA/2, publicada en el BOCBA N° , con domicilio en Venezuela 538 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y la **DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL**, en adelante "**DPSCA**", por otra parte, representada en este acto por su titular, Sra. Miriam LEWIN, DNI N° 13.924.996, designada por DECRETO 562 del 24 de junio de 2020, con domicilio en la calle Alsina 1470, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, ambas conjuntamente denominadas "**LAS PARTES**", en el marco del Convenio de Colaboración celebrado con fecha 18 de febrero de 2021, manifiestan su voluntad de **CELEBRAR** un nuevo **CONVENIO ESPECÍFICO** sujeto a las cláusulas que a continuación se transcriben:

**PRIMERA:** En atención al *PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO EN EL AMBITO DE LA DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL* aprobado mediante Resolución DPSCA N°14/2022 y a fin de procurar la colaboración recíproca para trabajar en la promoción de los derechos de las mujeres y la erradicación de la violencia de género y laboral, la **DPSCA** propone y **LA DEFENSORÍA** acepta, suscribir el presente Convenio Específico.

**SEGUNDA:** **LA DEFENSORÍA**, a través de las áreas competentes en materia de género y violencia laboral, se compromete a conformar a través de al menos dos (2) de sus profesionales el Equipo Especializado descrito en el Artículo 10 del citado Protocolo, que como ANEXO integra al presente y cumplir con las funciones allí descritas en materia exclusiva de situaciones de violencia de género y laboral, principalmente las de recibir las denuncias y/o consultas por casos que se produzcan en el ámbito de aplicación del citado protocolo. Dichas consultas o denuncias serán atendidas por las/los profesionales de **las**



**áreas competentes en materia de género y violencia laboral** en las sedes de **LA DEFENSORÍA** o de **LA DPSCA**, de acuerdo a las necesidades de cada caso concreto.

Asimismo, **LAS PARTES** acuerdan que las/los profesionales de **LA DEFENSORÍA** que integren el citado Equipo Especializado podrán, de acuerdo al caso en particular y a su criterio profesional, solicitar toda la documentación, información y/o colaboración que le sea requerida para poder cumplir con sus funciones y con el procedimiento descrito en el protocolo aludido. Estas intervenciones deberán ser reflejadas en los informes que el Equipo realice, resguardando la confidencialidad de los/las participantes.

**TERCERA LA DEFENSORÍA** se compromete a dar cumplimiento en lo que resulte pertinente y en los términos del Protocolo de la DPSCA y cualquier información recabada será mantenida en estricta confidencialidad. Quedan obligadas/os a no revelar, divulgar o facilitar información bajo cualquier forma a ninguna persona física o jurídica; y a no utilizar para su beneficio o el de cualquier otra persona la información recibida en el ejercicio de su función bajo estricta confidencialidad.

**CUARTA: LA DPSCA** a través de la Comisión de Equidad Laboral o el Departamento de Gestión del Empleo dependiente de la Dirección de Administración, se comunicará con el área que corresponda de **LA DEFENSORÍA** según la situación de que se trate (violencia de género o violencia laboral) a través de un correo electrónico para derivar el tratamiento del caso que se presente, incluyendo los datos de contacto de las víctimas y todos o todas las/los involucradas/os.

**QUINTA: LA DEFENSORÍA** a través de sus áreas **competentes en materia de violencia de género y/o violencia laboral**, a pedido de la **DPSCA** podrá brindar asesoramiento o espacios de capacitación y formación en materia de género y violencias contra las mujeres y violencia laboral, a los y las integrantes del Organismo, sin perjuicio del tratamiento de los casos concretos con los que se trabaje.

**SEXTA:** Las prestaciones que realice **LA DEFENSORÍA** en el marco del presente convenio serán a título gratuito.

**SEPTIMA: LA DEFENSORÍA** informará luego de la firma del presente convenio, nombre, apellido, CV y mails de contacto institucionales de las y los profesionales de las áreas comprometidas que estarán a cargo de la recepción y seguimiento de las consultas y denuncias sobre situaciones de violencia laboral con perspectiva de género de LA DPSCA. En caso de modificación de sus integrantes será previamente notificada la DPSCA. Asimismo, informará medios de contacto directo para recepción y seguimiento de casos.

**OCTAVA:** Este Convenio tendrá una vigencia de doce (12) meses a partir de su suscripción,



siendo prorrogable automáticamente por idéntico plazo. Asimismo, se podrá rescindir unilateralmente sin expresión de causa a solicitud de cualquiera de las PARTES, debiendo la parte interesada comunicar esta decisión con una anticipación no menor a TREINTA (30) días, en cuyo caso las acciones en ejecución continuarán hasta su finalización.

**NOVENA:** Los derechos intelectuales que pudieren originarse en este Convenio Específico pertenecen a ambas partes en iguales porcentajes. En caso de que las mismas en forma conjunta decidan publicar alguno de los informes indicados, se deberá hacer constar que ellos se originan en el presente instrumento. Dichas publicaciones deberán garantizar el cumplimiento del principio de confidencialidad previsto en el presente y en el Protocolo aprobado por la Resolución DPSCA N° 14/22.

**DECIMA:** Todo lo que no esté establecido expresamente en el presente acuerdo específico, se regirá por lo dispuesto en el Convenio de Colaboración suscripto por las partes con fecha 18 de febrero de 2021.

**DECIMA PRIMERA:** En cualquier oportunidad de la vigencia del presente Convenio, la falta de cumplimiento de alguna de las obligaciones establecidas, luego de haber mediado una intimación para remediar el incumplimiento, da derecho a su inmediata rescisión.

**DECIMA SEGUNDA:** LAS PARTES observarán en sus relaciones el mayor espíritu de colaboración y las mismas se basarán en los principios de la buena fe y cordialidad en atención a los fines perseguidos en común con la celebración del presente, comprometiéndose a resolver en forma directa entre ellas, los desacuerdos y discrepancias que pudieran asignarse en su aplicación, interpretación y/o ejecución.

**DECIMA TERCERA:** Para todos los efectos que pudieren corresponder derivados del presente, LAS PARTES fijan sus domicilios en los indicados en el encabezamiento, donde se tendrán por válidas todas las notificaciones que en ellos se practiquen.

En prueba de conformidad con las cláusulas precedentes se formaliza el presente Convenio Específico, firmándose dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 4 días del mes de agosto de 2022.



**María Rosa Muñoz**  
Defensora del Pueblo  
de la Ciudad Autónoma  
de Buenos Aires



**Miriam Liliana Lewin**  
Titular  
Defensoría del Público de  
Servicios de Comunicación Audiovisual



## ANEXO

### PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL

#### ANTECEDENTES

Diversos instrumentos incorporados al sistema normativo argentino, imponen al Estado la obligación de tomar medidas tendientes a prevenir y combatir situaciones de violencia y discriminación.

El Convenio 190 de la OIT reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de tomar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso laboral, incluidos la violencia y acoso por razón de género. Por su parte, la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), -que reviste jerarquía constitucional-, junto con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - "Convención de Belem Do Para"-, imponen al Estado un conjunto de deberes, entre los que se incluye el de prevenir situaciones de violencia y discriminación hacia las mujeres.

A nivel local cabe mencionar, la Ley N° 23.592 que prohíbe los actos discriminatorios, la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones interpersonales, y la Ley N° 26.743 que reconoce el derecho a la identidad de género y establece la obligación de trato digno.



Asimismo, la Ley N° 27.499 establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres, para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación, cualquiera sea su nivel o jerarquía.

Asimismo, se ha considerado para la elaboración de la presente propuesta de Protocolo, la Resolución Conjunta N°14 de fecha de 4 de octubre de 2018 de la Presidente del Honorable Senado de la Nación y del Presidente de la Honorable Cámara de Diputados por el que se aprueba el Protocolo para la prevención e intervención en situaciones de violencia laboral con perspectiva de género en el ámbito del Poder Legislativo Nacional y su reglamentación, así como el Protocolo para la prevención e intervención en situaciones de violencia por razones de género en el ámbito de la Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, entre otros Protocolos del ámbito público.

Por último, se ha considerado el Estatuto de Personal aprobado por Resolución DPSCA N° 8/2014, el Régimen de Contratos de servicios de técnicos y profesionales aprobado por Resolución DPSCA N° 35/13 y la Ley N° 26.427 del Sistema de Pasantías Educativas.

En este contexto, el presente Protocolo contempla una serie de pautas y procedimientos con la finalidad de prevenir, erradicar y reparar la violencia laboral, y garantizar la igualdad en el ámbito de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, desde un enfoque interseccional.

## TITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 1°.- OBJETO

El presente Protocolo tiene por objeto prevenir y erradicar la violencia en el ámbito laboral, garantizando un ambiente libre de discriminación por cuestiones 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 PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL.

#### **ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS COMPRENDIDOS**

El presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso que ocurren durante el trabajo o prestación de servicios o tareas, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: en las misiones de servicio, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o servicios, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo o prestación de servicios.

Será aplicable a los supuestos que a continuación se detallan y que se encontraren en alguna de las situaciones previstas en el artículo 4º:

- a) El personal comprendido en el Estatuto de Personal de la Defensoría del Público aprobado por Resolución N°8/2014 cualquiera sea su modalidad de designación,
- b) Las autoridades superiores del organismo,
- c) Las personas que presten tareas en adscripción o comisión en el ámbito de la Defensoría.
- d) Las personas que se encuentran en relación de pasantía, siempre en el marco de las disposiciones contenidas en la Ley 26.427, el Convenio Marco con la institución educativa y el convenio individual vigente.
- e) Las personas contratadas en el marco de las disposiciones establecidas en la Resolución DPSCA N° 35/2013.
- f) Las personas que se encuentren prestando servicios en el ámbito de la Defensoría del



Publico respecto de las contrataciones celebras conforme lo dispuesto en la Resolución DPSCA N° 32/2013, y dentro de las pautas establecidas en la misma, el Decreto 1023/2001 y los pliegos de bases y condiciones.

La actuación en cada uno de los supuestos indicados, se desarrollará siempre en el marco de la normativa vigente que rige cada una de las distintas modalidades de vinculación, no implicando la actuación de la Defensoría en la procura de un ambiente libre de violencias una modificación en la situación contractual y/o estatutaria vigente.

### **ARTÍCULO 3°.- DEFINICIÓN DE VIOLENCIA LABORAL**



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. Será 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<sup>1</sup>, 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.



<sup>1</sup> Se entiende por tratos discriminatorios a las conductas que tengan como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos reconocidos en la Constitución Nacional, las leyes nacionales y en los tratados internacionales de Derechos Humanos vigentes, y que estén determinadas por motivos políticos, gremiales, etnia, nacionalidad, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, color de piel, lengua, idioma o variedad lingüística, religión, edad, estado civil, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, situación socioeconómica, o cualquier otra condición social.



La violencia laboral revestirá 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.

Las enumeraciones del presente artículo no revisten carácter taxativo.

#### **ARTÍCULO 4º.- TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL<sup>2</sup>.**

A los fines del presente Protocolo se contemplan los siguientes tipos de violencia, sin perjuicio de cualquier otra conducta que pudiera considerarse incluida en el artículo anterior.

Se tomarán en consideración las normas complementarias y/o modificatorias y todas aquellas disposiciones que se dicten para la erradicación de la violencia laboral.

- a) Agresión física: toda conducta que, directa o indirectamente, ocasione o esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre la persona o cualquier forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física. Se entenderá, también, por agresión física el peligro potencial o el riesgo a que se produzca un daño concreto.
- b) Acoso y/o agresión sexual: todo comentario reiterado o conducta de connotación sexual que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

Se entiende como conductas de naturaleza sexual aquellas conductas verbales, no verbales, o contacto físico no deseado.

Las conductas verbales incluyen, entre otras: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para realizar una actividad fuera del lugar de trabajo, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes o comentarios obscenos;

<sup>2</sup> Estas definiciones fueron tomadas de la RC N°14/18 del Congreso de la Nación "Protocolo para la Prevención de la Violencia laboral con perspectiva de género"



Las conductas no verbales incluyen entre otras: exhibiciones de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos;

El contacto físico no deseado incluye entre otras: tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces con cuerpo de otra persona, y coacción para las relaciones sexuales de cualquier tipo.

c) Acoso moral o psicológico: todo maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y/o sostenido en el tiempo sobre una persona que busque desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral. También se entiende por acoso moral o psicológico al que causa o intenta causar un daño emocional y una perturbación del pleno desarrollo personal o el que busca degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye además la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, abandono, chantaje, ridiculización, limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación de la persona.

d) Hechos de connotación sexista/Violencia Simbólica: toda conducta, acción y/o comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su identidad de género y/u orientación sexual, que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o seguridad personal. Asimismo, la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, transmita y reproduzca dominación y desigualdad en las relaciones laborales.

#### ARTÍCULO 5°.- PRINCIPIOS RECTORES.



El/la Titular de la Defensoría y/o cualquiera de las personas miembros titulares o suplentes de la Autoridad de Aplicación garantizarán el efectivo cumplimiento de los siguientes principios rectores, así como también de la Legislación Nacional e Instrumentos Internacionales vigentes.

1. **Asistencia:** La persona denunciante recibirá, durante todo el procedimiento, asesoramiento integral.
2. **Gratuidad:** El procedimiento previsto en el presente Protocolo es gratuito para la persona afectada por alguno de los tipos de violencia contemplados en este Protocolo.
3. **Reserva de Identidad:** Desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento, se deberá garantizar a la persona afectada por alguno de los tipos de violencia la confidencialidad de los hechos y el resguardo absoluto de su identidad, así como de las demás personas involucradas. La reserva de la identidad de la persona damnificada se mantendrá aún después de concluido el procedimiento. En caso que la máxima autoridad del organismo considerara pertinente el inicio de un sumario o información sumaria, se regirá por las disposiciones contenidas en el Reglamento de Investigaciones administrativas aprobado por Resolución DPSCA N°23/14.
4. **Protección a denunciantes y testigos:** Las personas comprendidas en los supuestos detallados en el artículo 2º que hayan sido víctimas de violencia laboral, que hayan denunciado las mismas o comparecido como testigos, no podrán sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio. Se presume, salvo prueba en contrario, que cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurra dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días hábiles a su denuncia o presentación o participación o dentro de los CIENTO



OCHENTA (180) días hábiles subsiguientes a los hechos denunciados. Sin perjuicio de lo expuesto dicha protección no extenderá el término de su designación como personal del organismo, contratación o convenio y respecto de las medidas que se dicten en el marco de un sumario administrativo o información sumaria.

5. **Protección a la Comisión de Equidad Laboral y Equipo Especializado:** Ninguna persona participante de la Comisión o Equipo especializado podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su participación en la Comisión o Equipo Especializado. 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, cuando dicha alteración ocurra dentro de los SEIS (6) meses subsiguientes a su participación en la Comisión de Equidad Laboral o Equipo Especializado. La Comisión de Equidad Laboral podrá prorrogar por otros seis (6) meses estos plazos a solicitud fundada del Equipo Especializado. Sin perjuicio de lo expuesto dicha protección no extenderá el término de su designación como personal del organismo, contratación o convenio respecto de las medidas que se dicten en el marco de un sumario administrativo o información sumaria.

6. **No revictimización:** En todas las oportunidades de intervención se evitará que la persona afectada por hechos de violencia laboral realice una reiteración innecesaria de los hechos que denuncie, así como la exposición a situaciones que no resulten necesarias para los fines del procedimiento.

7. Las actuaciones realizadas en el marco del procedimiento que se aprueba en el presente protocolo se considerarán información confidencial, conforme lo dispuesto en el d) de la Ley 27.275



## TITULO II

### DEL PROCEDIMIENTO

#### CAPÍTULO I

#### AUTORIDAD DE APLICACIÓN

##### ARTÍCULO 6°. COMISIÓN DE EQUIDAD LABORAL.

Créase la Comisión de Equidad Laboral (en adelante la CEL), como Autoridad de Aplicación del presente Protocolo. Dicha Comisión estará conformada por:

1. TRES (3) representantes titulares y UN (1) suplente de las Asociaciones Sindicales con representación en el organismo en la medida y proporción que le corresponda en la comisión paritaria;
2. TRES (3) representantes titulares y UN (1) suplente del sector institucional. En ambos casos las tareas se desempeñarán ad-honorem.

Para la conformación de la CEL se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Se deberá garantizar la equidad de género;
2. Las personas representantes de las asociaciones sindicales deberán ser personal del organismo en el marco del Estatuto del Personal aprobado por Resolución DPSCA N°8/14.
3. Las personas representantes del sector institucional deberán ser personal de planta permanente y/o autoridades superiores y serán designadas y/o removidas mediante acto administrativo de la máxima autoridad del organismo;
4. Deberá ser integrada por al menos un/a abogado/a.

Las personas miembros de la CEL permanecerán en sus cargos por el plazo máximo de dos (2) años y podrá renovarse su designación por un (1) año más, y mientras no cesen en sus funciones por renuncia o remoción, o por haberse disuelto su vínculo legal con la



DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL. La remoción, debidamente fundada, podrá perfeccionarse en cualquier momento, debiendo realizarse de la misma forma que se realizó la designación.

La conformación integral de la CEL se publicará internamente en la Intranet del Organismo y en las carteleras y será notificada al correo electrónico institucional de todos los sujetos comprendidos de la Defensoría sirviendo como notificación válida y suficiente.

**ARTÍCULO 7°.- FUNCIONES.** La Comisión de Equidad Laboral tendrá las siguientes funciones en el marco del presente Protocolo:

1. Efectuar el seguimiento y evaluación de la aplicación del presente Protocolo a fin garantizar un ámbito laboral libre de violencia en todas sus formas y manifestaciones.
2. Recibir presentaciones, consultas y denuncias, y realizar el seguimiento correspondiente en el marco del presente Protocolo, manteniendo la debida confidencialidad.
3. Recomendar medidas preventivas, protectorias y reparatorias, con la finalidad de erradicar la violencia laboral.
4. Prestar conformidad a la integración del Equipo Especializado.
5. Articular con el Equipo Especializado estrategias destinadas a la prevención, difusión y capacitación sobre prevención de la violencia laboral y, acciones destinadas a garantizar el respeto, la igualdad y la equidad en el ámbito de la Defensoría del Público. La CEL podrá solicitar la intervención del Equipo Especializado cuando lo considere pertinente.
6. Evaluar las recomendaciones y sugerencias que realice el Equipo Especializado a partir de las denuncias, presentaciones y consultas recibidas y proponer mecanismos de intervención a través de la SECRETARIA GENERAL a las distintas autoridades del organismo.



8. Diseñar las políticas de prevención de la discriminación, en particular por motivos de género y la divulgación del presente Protocolo, de forma articulada con el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO y la SECRETARÍA GENERAL. A dichos efectos, podrá solicitar la colaboración y participación de todas aquellas áreas y personal, que, por sus tareas, puesto o condición, puedan coadyuvar en el proceso de difusión y promoción del derecho a prestar tareas un ámbito libre de violencia y discriminación.
9. Presentar ante la SECRETARÍA GENERAL y a la Comisión Paritaria Permanente y Negociadora un informe anual que tendrá como objetivo evaluar su funcionamiento, el del Equipo Especializado y la implementación del presente Protocolo. Dicho informe incluirá estadísticas de las consultas, presentaciones y denuncias, respetando la confidencialidad de cada caso, que permita el análisis de datos con el objeto de promover acciones preventivas en la materia del presente Protocolo en esta Defensoría del Público. Podrá, asimismo, llevar a cabo una revisión general del presente protocolo a fin de promover ajustes y acciones para su efectiva adaptación e implementación.
10. Organizar anualmente, una actividad de capacitación de al menos (cuatro) 4 horas con el fin de prevenir la violencia laboral con perspectiva de género, coordinar su implementación, y actualizar sus contenidos periódicamente, la que deberá incluirse en el Plan Anual de Capacitación establecido en el artículo 165 del Estatuto del Personal aprobado por la Resolución N°8/2014. Asimismo, la CEL podrá desarrollar otras acciones tendientes a capacitar y sensibilizar a todos los sujetos comprendidos en la problemática y su prevención.
11. Dictar el reglamento de funcionamiento interno, dentro del ciento veinte (120) días de publicado el presente protocolo, mediante acta suscripta por la totalidad de las personas miembro designadas, en el cual como mínimo se establecerá el procedimiento de la convocatoria a sesiones, su periodicidad y las formas de toma de decisiones.



12. Elaborar dentro del año de publicado el presente Protocolo, un "Manual de buenas prácticas en materia de violencia laboral con perspectiva de género" debiendo garantizar mecanismos de participación de los sujetos comprendidos. El mismo será puesto a consideración de la SECRETARÍA GENERAL para su aprobación por acto administrativo del/a titular.

El DEPARTAMENTO DE GESTION DEL EMPLEO de la DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN podrá cumplir las funciones 2 y 6 de la CEL a solicitud del denunciante al momento de su primera presentación. En estos casos la CEL se abstendrá de intervenir y el DEPARTAMENTO DE GESTION DEL EMPLEO se vinculará directamente con el Equipo Especializado o la SECRETARÍA GENERAL de acuerdo al procedimiento.

#### **ARTÍCULO 8º: FUNCIONAMIENTO DE LA CEL.**

La Comisión de Equidad Laboral desarrollará su actividad en forma permanente debiendo reunirse como mínimo una (1) vez por mes en sesiones ordinarias, sin perjuicio de la obligación de reunirse dentro de las 48 horas de recibida una denuncia y/o consulta y/o presentación.

Las reuniones de la CEL quedarán registradas a través de un libro de actas digital que se abrirá a dichos efectos, las que deberán suscribirse por la totalidad de los miembros presentes.

Asimismo, recibida una denuncia deberá darse número de ingreso al Sistema ELEVA, garantizando los principios de reserva y confidencialidad.

**ARTÍCULO 9º:** La CEL designará, entre sus personas miembros titulares, un/a Coordinador/ay un/a Secretario/a.



El ejercicio de las funciones del Coordinador/a y del Secretario/a de la CEL corresponderá alternadamente un año a una persona representante del sector institucional y un año a una persona miembro designada por las asociaciones sindicales con representación paritaria.

## CAPÍTULO II

### EQUIPO ESPECIALIZADO

#### ARTÍCULO 10°. EQUIPO ESPECIALIZADO.

Se conformará un Equipo Especializado (en adelante EE), integrado por un mínimo de 2 (dos) profesionales preferentemente pertenecientes a las siguientes disciplinas: psicología, trabajo social, abogacía con formación y/o experiencia en perspectiva de géneros y diversidad sexual, violencia laboral, violencia de género.

La CEL podrá recomendar mediante nota a la SECRETARÍA GENERAL la integración del Equipo Especializado, cuya conformación deberá ser aprobada por acto administrativo.

La conformación del EE podrá hacerse con personal del organismo, contratados/as o mediante convenio con otros organismos públicos. En este caso la CEL recomendará en forma fundada a la SECRETARÍA GENERAL la suscripción del respectivo convenio con las instituciones del caso por la máxima autoridad del organismo.

Las personas miembros del Equipo permanecerán en sus funciones mientras no cesen por renuncia, remoción o finalización del término de su designación, contratación o convenio. La remoción podrá perfeccionarse en cualquier momento, a través de un mecanismo administrativo respetuoso del debido proceso y el derecho a la defensa, mediante decisión fundada y por escrito de la CEL.

El Equipo Especializado se expedirá mediante informes o dictámenes los que podrán ser suscriptos por sus miembros de forma unánime o expresando disidencias y oposiciones, sin que ello afecte su validez.



El Equipo podrá eventualmente solicitar colaboración de personal de la Defensoría del Público, o la colaboración de profesionales especializados de otros organismos públicos. Asimismo, podrá solicitar a la CEL en forma fundada la recomendación a la SECRETARÍA GENERAL de contratación de especialistas.

#### **ARTÍCULO 11°: FUNCIONES DEL EQUIPO ESPECIALIZADO.**

Las siguientes serán funciones del Equipo:

1. Elaborar y suscribir las actas de compromiso de confidencialidad en el marco de este Protocolo.
2. Recibir y evaluar las consultas y presentaciones en el marco del presente Protocolo que se reciban en forma directa y todas aquellas presentaciones, consultas o denuncias que le sean remitidas por la CEL o a través del DEPARTAMENTO DE GESTION DEL EMPLEO de la DIRECCION DE ADMINISTRACION según haya solicitado el presentante en su inicio. Para el caso que la presentación, denuncia o consulta fuera recibida directamente por el EE, deberá comunicar dicha situación a la CEL dentro de las 48 horas de recibida la misma.
3. Asesorar y recomendar a la CEL o al DEPARTAMENTO DE GESTION DEL EMPLEO, según haya solicitado el presentante en su inicio, en el seguimiento de todas las denuncias, presentaciones y consultas.
4. Acompañar, orientar y asesorar en aspectos legales y en lo referente a la salud entendida desde una perspectiva integral, en sus aspectos psicológicos, físicos y sociales.
5. Proponer a la CEL o al DEPARTAMENTO DE GESTION DEL EMPLEO, según haya ingresado la consulta, presentación o denuncia, posibles medidas preventivas, protectorias y reparatorias, así como realizar su seguimiento en función del diagnóstico realizado.
6. Acompañar en el procedimiento de denuncia cuando la persona que esté atravesando situaciones de acoso, discriminación o violencia de género o cualquier causal del



Protocolo, formalice la misma.

7. Confeccionar informes de evaluación que incluyan información sobre lo actuado en cada caso, el asesoramiento brindado, la evaluación de la situación, la evaluación de riesgos y las alternativas de acciones preventivas y protectorias. Dichos informes se acompañarán en la actuación correspondiente.

8. Remitir a la CEL un informe estadístico trimestral, respetando la confidencialidad de cada caso, que permita el análisis de datos con el objeto de promover acciones preventivas en la materia del presente Protocolo en esta Defensoría del Público.

9. Brindar información, orientar y capacitar a los sujetos comprendidos en materia de violencia de género fuera del ámbito laboral.

**ARTICULO 12°:** Los informes técnicos emitidos por el EE serán de especial consideración de la autoridad a la hora de evaluar la actuación del organismo respecto de hechos o situaciones enmarcadas en el presente protocolo. Para el caso de iniciarse un procedimiento sumarial o información sumaria, la instrucción podrá considerar dichos informes en los términos dispuestos en el artículo 95 de la Resolución DPSCA N° 23/2014 y convocar a ratificar los mismos en el marco de dicho proceso.

### CAPÍTULO III

#### REGLAS GENERALES PARA LA CEL Y EL EQUIPO ESPECIALIZADO

##### **ARTÍCULO 13°: RECUSACIÓN Y EXCUSACIÓN.**

Cualquier persona miembro del CEL o del Equipo Especializado podrá excusarse, o ser recusada a pedido de cualquier persona involucrada, en el momento en que se tome conocimiento de la causal que habilite las mismas, por las causales previstas en el artículo 17 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación que resulten aplicables.



Las solicitudes de recusación y/o excusación deberán ser resueltas por el cuerpo cuyos miembros resulten recusados o manifiesten voluntad de excusarse, mediante acta que se labrará por separado en la reunión subsiguiente a la presentación del pedido de recusación o excusación.

**ARTÍCULO 14°:** La integración por parte del personal de la Defensoría tanto del Equipo Especializado como de la CEL será considerado servicio efectivo y contará con permiso justificado de ausentarse de su puesto para la participación de las reuniones. Dicha participación deberá ponderarse especialmente en las evaluaciones de desempeño, en la proporción que corresponda según se establezca en la reglamentación.

#### **ARTÍCULO 15°: ACTUACIÓN**

La CEL y el Equipo Especializado instrumentarán los distintos actos relativos a la recepción de consultas, reclamos y denuncias, la realización de reuniones, entrevistas, emisión de dictámenes, informes y notas y otros que consideren procedentes según los principios de informalidad y economía procesal.

A tal fin, se dejará constancia de todo lo actuado en un Libro de Actas que podrá llevarse en formato digital, para lo cual se tramitará la firma digital de sus miembros.

Todo documento recibido por la CEL y el Equipo Especializado lo será en calidad de depositario y al solo efecto de su consulta. Una vez concluida su intervención se devolverán a sus titulares o a quien los haya aportado, o se integrarán al expediente correspondiente.

Concluida su actuación con respecto a un caso en particular, se hará constar dicha circunstancia en el Acta correspondiente con mención de los acuerdos alcanzados, las medidas propuestas y/o los documentos devueltos o remitidos.



Si se formalizara una denuncia, la CEL, o el DEPARTAMENTO DE GESTION DEL EMPLEO en su caso, deberá solicitar el registro en ELEVA bajo la indicación de "actuación reservada" a la cual solo tendrá acceso los integrantes de la CEL.

#### **ARTÍCULO 16° DEBER DE CONFIDENCIALIDAD**

A partir de su designación, cualquier información recabada por los miembros tanto del CEL como del Equipo Especializado será mantenida en estricta confidencialidad. Quedan obligadas a no revelar, divulgar o facilitar información bajo cualquier forma a ninguna persona física o jurídica; y a no utilizar para su beneficio o el de cualquier otra persona la información recibida en el ejercicio de su función.

#### **ARTÍCULO 17°: CARÁCTER RESERVADO**

Toda actuación ante la CEL y el Equipo Especializado tendrá carácter reservado y solamente podrá ponerse en conocimiento de la SECRETARÍA GENERAL una vez concluida su intervención preliminar.

**ARTÍCULO 18°:** Se asignarán instalaciones y equipamiento adecuado para el normal funcionamiento de la CEL y del Equipo Especializado.

### **CAPÍTULO IV**

#### **PROCEDIMIENTO**

#### **ARTÍCULO 19°.- TIPOS DE PROCEDIMIENTO**

**Consultas y Presentaciones:** Se entiende por Consulta a los fines del presente a toda inquietud, interrogante o manifestación realizada de manera informal por una persona comprendida en el artículo 2°, a la CEL o al Equipo Especializado sobre una situación particular a fin de indagar si la misma constituye o pudiese constituir un supuesto de violencia laboral sobre su persona o entre terceras personas. La que, a solicitud del/la



consultante, podrá quedar registrada con carácter de Presentación, entendiéndose por tal a toda inquietud, interrogante o manifestación realizada por una persona comprendida en el artículo 2º, a la CEL o al Equipo Especializado respecto de una situación que podría requerir su intervención.

**Denuncias:** se entiende por tal a los fines del presente a toda manifestación realizada ante la Comisión de Equidad Laboral por una persona comprendida en los supuestos del artículo 2º en la cual se expongan supuestos de violencia laboral previstos en el artículo 4º.

## CAPITULO V

### CONSIDERACIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 20º: SUSPENSIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN.

Se suspenderá la prescripción prevista en el artículo 212º del Estatuto de Personal aprobado por la Resolución DPSCA N° 8/2014, cuando se hubiese dado inicio al procedimiento previsto en el presente Protocolo, hasta su resolución.

#### ARTÍCULO 21º. DEBERES DE LAS AUTORIDADES.

El/la responsable de área que haya sido notificado/a fehacientemente de la existencia de hechos de violencia laboral deberá tomar las medidas preventivas a su alcance para corregir la situación e informar de forma inmediata a la CEL.

Asimismo, deberá actuar en el mismo sentido ante la existencia de actos de violencia laboral por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que sí lo estén cuando la violencia laboral se cometiera en ocasión de sus funciones y siempre que esté notificado fehacientemente de tales hechos.

#### ARTÍCULO 22º. DEL INICIO DEL TRÁMITE.



Las consultas, o presentaciones o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona comprendida en el artículo 2° que pudiera encontrarse incurso en alguna de las situaciones previstas en el artículo 4° del presente Protocolo.

Asimismo, podrán hacer consultas, presentaciones o denuncias aquellas personas que tomen conocimiento de estas situaciones en su ámbito laboral, aunque no sea la persona directamente afectada.

**ARTICULO 23°:** Los y las responsables de unidades orgánicas en la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL que tomen conocimiento de una situación prevista en el artículo 4°, deberá informarla a la CEL o al DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO a los efectos de su intervención.

A tal fin, tanto el EE como la CEL deberán oportunamente difundir una dirección de correo electrónico en forma visible en la Intranet, grupo de correos institucionales y carteleras. Se podrán habilitar otras herramientas que faciliten la aplicación del presente Protocolo.

#### **ARTÍCULO 24°: DE LAS PRESENTACIONES Y CONSULTAS**

Recibida una consulta o presentación la CEL o el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO, deberán dar inmediata intervención al EE para que dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores fije día y horario para realizar una entrevista con la persona que realizó la misma. El plazo solo podrá modificarse por razones relativas a la persona consultante, cuando fije la entrevista en un plazo posterior.

Las entrevistas garantizarán los principios rectores para que pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad.

A fin de evitar la revictimización, en los casos en los cuales se hubiese registrado una presentación personal anterior de la persona trabajadora denunciante, la entrevista tendrá carácter complementario y abarcará cuestiones que no hubiesen sido atendidas



previamente. En dicha entrevista participarán dos (2) miembros del Equipo, quienes deberán escuchar atenta y asertivamente el relato de la persona adoptando una actitud contenedora y empática, evitando emitir juicios de valor o comentando situaciones análogas. El asesoramiento deberá ser integral, que permita explicar de manera sencilla y cordial las alternativas de acciones para abordar la situación.

En este sentido, el EE asesorará sobre la posibilidad de continuar en el ámbito de la presentación o consulta o formalizar una denuncia. La persona consultante podrá además requerir el acompañamiento de quien estime pertinente.

Para el caso que la presentación o consulta fuera recibida directamente por el EE, la misma deberá comunicar a la CEL fecha y hora de realización de la entrevista a efectos informativos.

**ARTÍCULO 25°. ACCIONES Y SEGUIMIENTO.** El EE registrará lo actuado y confeccionará un informe de cada caso, que incluirá entre otros aspectos: información sobre el asesoramiento brindado, evaluación de la situación, evaluación de riesgos y alternativas de acciones preventivas y protectorias, a fin de modificar conductas para que cesen las situaciones de violencia. Dicho informe deberá ser enviado a la CEL en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles administrativos mediante nota suscripta con carácter de reservada, contra constancia de recepción.

**ARTÍCULO 26°. MEDIDAS PROTECTORIAS.** El EE propondrá, de acuerdo al diagnóstico realizado, la adopción de las medidas protectorias y reparatorias para resguardar a las personas consultantes.

En caso de contar con la conformidad de las partes, estas medidas conjuntamente con el informe del EE, serán remitidas a la CEL o al DEPARTAMENTO DE GESTION DEL EMPLEO según corresponda para su instrumentación.



**ARTÍCULO 27°: DE LA DENUNCIA.** Las personas comprendidas en el artículo 2° que se encuentren atravesando alguna de las situaciones previstas en el artículo 4° del presente Protocolo y decidan formalizar una denuncia en la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, deberá dirigirla a la Comisión de Equidad Laboral o al DEPARTAMENTO DE GESTION DEL EMPLEO de la DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN a opción del presentante.

La CEL, con las formalidades previstas en el artículo 13, solicitará la constatación por parte del DEPARTAMENTO DE GESTION DEL EMPLEO de la DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN, de la vinculación legal y/o situación de revista de las personas implicadas.

El tratamiento de las denuncias garantizará el cumplimiento de los principios rectores establecidos en el artículo 5° del presente Protocolo.

**ARTÍCULO 28°:** La denuncia podrá hacerse verbalmente o en forma escrita a través de una dirección de correo electrónico, aunque deberá ser ratificada con firma manuscrita o digital al momento de llevarse a cabo la entrevista. Cuando sea verbal se labrará acta y en ambos casos el/la funcionario/a interviniente comprobará y hará constar la identidad del/la denunciante. Asimismo, deberá contener los siguientes datos:

- a) Nombre y apellido, indicación de identidad y domicilio real del/la interesado/a.
- b) Domicilio real y correo electrónico
- c) Relato de los hechos.
- d) Ofrecimiento de toda la prueba con que contare y solicitud de producción de la que estimare pertinente.
- e) Firma del/la denunciante.



## ARTÍCULO 29º: TRÁMITE DE LA DENUNCIA

- I. Una vez recibida la denuncia y constatado que denunciante y/o denunciado/a son sujetos comprendidos en el presente Protocolo según Artículo 2º, se dará inicio a una etapa preventiva que tendrá por objeto la contención y asistencia de la persona denunciante. En este sentido, se concertará una entrevista con el denunciante en los términos establecidos en el artículo 24º del presente protocolo.
- II. El trámite establecido para la denuncia se desarrollará en un plazo máximo de diez (10) hábiles administrativos, contados a partir de la sesión extraordinaria convocada en ocasión de la denuncia realizada y finalizando con la comunicación y/o notificación establecida en el punto VIII del presente apartado. La CEL o DEPARTAMENTO DE GESTION DEL EMPLEO si así correspondiera podrán, ante casos excepcionales y por una única vez, ampliar los plazos mencionados precedentemente, dejando constancia mediante acta fundada y con notificación fehaciente a la persona denunciante.
- III. Deberá tenerse presente que el objetivo principal es brindar asistencia a la víctima o testigo y el cese de la situación planteada a fin de garantizar un ámbito laboral libre de violencia.
- IV. La CEL o DEPARTAMENTO DE GESTION DEL EMPLEO en su caso convocará a la persona denunciada, para comunicarle confidencialmente la existencia de una denuncia en su contra, a fin de que efectúe las alegaciones que considere oportunas.
- V. Durante este procedimiento, la CEL o el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO reunirá toda la información y documentación pertinente y podrán solicitar a la EE realización de las entrevistas que la CEL considere necesarias a fin de lograr una mayor claridad respecto de los hechos o situaciones denunciadas.
- VI. Una vez realizado el procedimiento, la CEL o el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL



EMPLEO confeccionará un informe escrito y fundado, el cual deberá detallar las acciones realizadas en el marco del presente trámite. Asimismo, deberá contar con una evaluación del riesgo y estado de situación, la recomendación de adopción de medidas preventivas y/o la recomendación de curso de acción a seguir.

VII. En caso que se observen opiniones divergentes entre las personas miembros de la CEL respecto a un supuesto de análisis, estas podrán ser detalladas e incluidas en el informe.

VIII. La CEL, o DEPARTAMENTO DE GESTION DEL EMPLEO en su caso, informará el resultado del procedimiento informal a la persona denunciante y a la SECRETARÍA GENERAL mediante una nota suscripta con firma manuscrita o digital, contra constancia de recepción con carácter reservado.

IX. La SECRETARÍA GENERAL considerará dicho informe técnico e instruirá a las áreas involucradas la adopción de las acciones recomendadas por la CEL o el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO en caso de considerarlas pertinentes.

X. Cuando los hechos, acciones u omisiones detalladas en el informe pudiera significar responsabilidad disciplinaria para cuya adopción se requiera una investigación previa, la SECRETARÍA GENERAL remitirá lo actuado en un plazo no mayor a dos (2) días hábiles a la DIRECCIÓN LEGAL Y TÉCNICA para la emisión del dictamen jurídico pertinente y de corresponder se recomendará a la máxima autoridad el inicio de la información sumaria o sumario administrativo según corresponda de acuerdo al Reglamento de Investigaciones Administrativas vigente.

XI. En supuestos de violencia de género, se considerarán los lineamientos establecidos por la Legislación Nacional y los instrumentos internacionales vigentes.



### TITULO III

#### DISPOSICIONES FINALES

##### **ARTÍCULO 30°. - INTERPRETACIÓN**

Las disposiciones de este Protocolo se interpretarán de manera armónica con las normas y principios citados en los antecedentes. Ante la duda acerca de su aplicación se estará a lo que dicten dichas normas y principios, la jurisprudencia consolidada, y las interpretaciones realizadas por los órganos del derecho internacional de los derechos humanos correspondientes.

La CEL podrá proponer mediante Acta las normas aclaratorias, interpretativas y complementarias que fueran necesarias para la aplicación del presente Protocolo, las que deberán ser aprobadas por acto administrativo de la SECRETARÍA GENERAL.

##### **ARTÍCULO 31°: CLÁUSULA TRANSITORIA.**

El/La Titular de la Defensoría y las Asociaciones Sindicales con representación paritaria, deberán dentro de los sesenta (60) días corridos de publicado el presente Protocolo, designar a sus representantes. Operado dicho plazo, la CEL se constituirá y comenzará sus funciones con aquellas personas miembros que hubiesen sido designadas.

  
Miriam Liliana Lewin  
Titular  
Defensoría del Público de  
Servicios de Comunicación Audiovisual

  
María Rosa Muñós  
Defensora del Pueblo  
de la Ciudad Autónoma  
de Buenos Aires