



**Anexo I**

**Protocolo de Actuación, Prevención y Abordaje de  
casos de Violencia y Acoso Laboral**

El concepto que recorre el presente protocolo es el de "violencia y acoso" en el mundo del trabajo, y que designa un 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, también excluir o someter al otro, pudiendo presentarse de múltiples formas tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares, afectando la salud y el bienestar de las personas que trabajan, configurando así una violación a los derechos humanos y laborales.

Se incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión 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.

La violencia y/o acoso laboral no sólo afecta al trabajador individualmente sino que también afecta a las organizaciones en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral, genera un mal precedente para la organización, afecta su productividad, calidad y puede provocar la judicialización de situaciones que pueden prevenirse.

Los procesos que se describen a continuación pretenden ser una guía para el abordaje, prevención y tratamiento de los casos que lo ameriten, la cual requiere la validación mediante los instrumentos legales correspondientes así como la difusión de los alcances y forma de implementación en el Ente Regulador del Juego de Azar.

**PRINCIPIOS RECTORES**

**Igualdad y no discriminación.**

Toda persona debe ser tratada de igual forma y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, siendo contrario a este principio cualquier tipo de diferenciación por motivos de edad, sexo, raza, ideología política, condición socioeconómica o cualquier otra distinción arbitraria.

**Ambiente laboral saludable**

Toda persona tiene derecho de ejercer sus actividades en un ambiente saludable y seguro, de manera de preservar su salud física, mental y social, estimulando su desarrollo y desempeño profesional.

Confidencialidad

A lo largo de todo el proceso de abordaje de situaciones de violencia y/o acoso laboral, se deberá proteger el derecho a la intimidad de las personas involucradas, actuando con discreción y el respeto necesario para proteger la dignidad de las partes, debiendo ser escuchadas en su exposición, sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento deberá resguardarse la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar así como la confidencialidad de los datos, evitándose todo contacto entre la persona en situación de violencia y/o acoso y la persona denunciada

Celeridad

En virtud de la naturaleza de los hechos denunciados, las actuaciones se llevarán a cabo con rapidez, a fin de evitar que la tramitación se realice sin retrasos innecesarios para llegar a la resolución en tiempos razonables.

Evitar la re victimización

Se evitara la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como la exposición de la persona que consulte o denuncie o cualquier dato que permita identificarla.

Debido proceso

Los procedimientos deben sustanciarse con el respeto a las etapas establecidas y con la intervención de todas las partes, garantizando la imparcialidad, agilidad, confidencialidad y la inviolabilidad del derecho a la defensa.

Asesoramiento gratuito

La persona afectada será asesorada legal y psicológicamente de manera gratuita durante todo el proceso por las áreas afines en la materia y que forman parte de la Comisión de Trabajo de Violencia y Acoso Laboral.

**OBJETIVOS DEL PROTOCOLO**

1- Objetivo general:

El presente protocolo tiene por objeto definir la actuación, el abordaje y prevención de los casos de violencia y/o acoso en el ámbito laboral del Ente Regulador del Juego de Azar.

2- Objetivos específicos:

Son objetivos del presente protocolo:

- a. Garantizar los derechos de los empleados públicos del ENREJA a un ámbito laboral libre de violencia.

b. Generar un espacio al que pueda recurrir la persona afectada a efectos de encontrar posibles soluciones, respetando siempre su voluntad y su derecho a la confidencialidad.

c. Contar con una instancia interna que posea atribuciones y competencias específicas para atender y resolver las situaciones definidas en el presente protocolo.

d. Disponer de pautas específicas que permitan identificar las distintas situaciones de violencia laboral con la finalidad de prevenir y evitar que las mismas se produzcan.

e. Establecer procedimientos de intervención, seguimiento y de resolución de conflictos adecuados para caso de detectarse violencia laboral.

f. Llevar adelante el registro, monitoreo y evaluación de las medidas que se adopten en el marco del presente protocolo.

### **ALCANCE**

El presente protocolo será de aplicación a:

- Funcionarios/as;
- Cargos políticos en los términos del artículo 64 de la Constitución Provincial;
- Agentes de planta permanente y planta temporaria;
- Pasantes;
- Personal contratado bajo régimen de locación de servicios.
- Los aprendices, trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo.

Este Protocolo se aplica a todo el Ente Regulador del Juego de Azar tanto en su aspecto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. Se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

- d) 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;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

#### **TIPO DE VIOLENCIA LABORAL Y ACOSO. MANIFESTACIONES FRECUENTES**

El protocolo abarca diferentes tipos de violencia y/o acoso, a saber:

- **Física:** Toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador.
- **Psicológica:** Es la que causa daño emocional y disminución de la autoestima, perjudica y perturba el pleno desarrollo personal, busca degradar o controlar las acciones del trabajador mediante:
  - \*Amenazas,
  - \*Molestia o acosos psicológico: Actos perjudiciales para la estabilidad psicológica, la dignidad o integridad del trabajador que degeneren en depresión, asilamiento, a saber: insultos, humillaciones, indiferencia, comparaciones destructivas.
  - \*Hostigamiento: es el ejercicio del poder en un nexo de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se presenta en conductas verbales, físicas o ambas
  - \*Requerir mayor cantidad de trabajo a un subordinado: Exigir que trabaje más tiempo de lo que dura su jornada, sin ningún fundamento o en forma discriminatoria respecto de los demás empleados.
  - \*El 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, deshonor, 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
- **Malos tratos:** Todo acto contrario al respeto corporal y moral. Conductas que de manera continua y persistente se reiteran, consisten en burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público, comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional en presencia de los compañeros de trabajo sobre propuestas u opiniones de trabajo, ridiculizaciones.

- **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;

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.

- **Económica o patrimonial:** Es aquella que busca ocasionar un menoscabo en los recursos económicos del agente afectado.

- **Simbólica:** Es la que a través de mensajes, valores, signos, transmita dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones laborales. 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.

**Algunas de las conductas a través de las cuales se puede manifestar la violencia y/o acoso, son:**

- Sobrecarga o disminución en la asignación de tareas;
- Llamadas de atención por faltas mínimas y de manera diferente con respecto a otros trabajadores;
- Canales de comunicación cerrados o inexistentes;
- Utilización de frases descalificadoras y discriminatorias;
- Asilamiento social dentro del ámbito laboral;
- Agresión verbal;
- Agresión física;
- Asignación de tareas contradictorias, sin sentido o poco claras de manera reiterada;



- Cambio permanente de tareas;
- Recompensa económica discrecionales y desiguales;
- Comentarios en tono de burla de manera pública

Estas situaciones no son taxativas y dependen de aspectos tales como la frecuencia, el momento, el contexto, el tipo de manifestación, donde se produce, etc.

## **FUNCIONAMIENTO**

La Comisión de Trabajo de Violencia y Acoso Laboral se crea y actúa bajo la órbita del Directorio del Ente Regulador del Juego de Azar (ENREJA) y será el órgano encargado del procedimiento de investigación.

El personal administrativo de Mesa de Entradas dará ingreso a la consulta/denuncia en sobre cerrado y lo enviará al área de Recursos Humanos.

El área de Recursos Humanos pondrá en conocimiento del Directorio de la consulta/denuncia y éste ordenará la creación del expediente con carácter de reservado bajo las siglas C-VL N° (para casos de consultas) y D-VL N° (para casos de denuncia), según corresponda. En el caso que la consulta o denuncia se realice en contra de alguno de los miembros del Directorio, el área de Recursos Humanos deberá someterlo directamente a la Comisión de Trabajo de Violencia y Acoso Laboral.

Fecho lo cual se pondrá el expediente a disposición de la Comisión de Trabajo de Violencia y Acoso Laboral para su tramitación y análisis quien dispondrá el archivo de las actuaciones en el caso de Procedimiento Abreviados en que la situación de conflicto haya sido superada y efectuará, a través del personal referente, seguimiento del caso sobre el que deberá llevar registro mínimo de los hechos, acciones emprendidas, todo lo cual formará parte del expediente.

La Comisión de Trabajo de Violencia y Acoso Laboral, participará durante el Procedimiento de Investigación como coordinadora del mismo y se expedirá respecto de las constancias de auto para elevar su dictamen al Directorio para emisión de la resolución final.

La Comisión de Trabajo de Violencia y Acoso Laboral, procederá al registro y archivo de las consultas y/o denuncias, debiendo efectuar informe estadístico anual al Directorio.

La Comisión de Trabajo de Violencia y Acoso Laboral elaborará un registro de todas las actuaciones que se hubieran iniciado a través del presente protocolo donde consten:

- a) Datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante, con sus iniciales para asegurar confidencialidad (Edad, Sexo, función que desempeña, etc.)
- b) Descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia.
- c) Observaciones, mención de las estrategias de intervención
- d) Tramitación que se le dio al caso en función de las sugerencias realizadas.

Dicho registro permitirá promover diagnósticos sobre las características de distintas situaciones a efectos de elaborar estrategias de visibilización y concientización sobre la problemática.

Sistematizar la información recolectada con fines investigativos y de capacitación para cooperar con el diseño de acciones preventivas por parte del Organismo.

Ante cada presentación de un agente afectado por una situación presentada como violencia o acoso laboral activará el primer contacto con miembros de la Comisión de Trabajo de Violencia y Acoso Laboral, integrada por un profesional abogado y un psicólogo quienes ofrecerán una entrevista personal en una fecha y hora definida desde la Comisión y asesorarán sobre el procedimiento más adecuado a seguir, además de diferenciar si la situación denunciada constituye violencia o acoso laboral.

Una vez efectuada esta primera intervención de asesoramiento se informa en reunión, a la Comisión de Trabajo de Violencia y Acoso Laboral, con el fin de respetar los principios de la celeridad y no revictimización, el trámite a seguir, para lo cual se conforma en equipo ampliado de la Comisión, con la participación de todos sus miembros, lo que serán citados con correspondiente notificación.

Estará integrada por un equipo interdisciplinario cuyos perfiles en su conjunto puedan garantizar la suficiente formación en Derecho, Psicología, Relaciones Laborales y Gestión de personas, a saber:

- Un representante de la Coordinación
- Un representante de Asuntos jurídicos
- Un profesional de la salud mental

De modo excepcional, debido a la naturaleza confidencial del proceso, en los casos en que el denunciante sea afiliado a un gremio, podrá requerir la participación en el proceso de un representante del gremio al cual pertenece.

Para los casos en que la denuncia ingrese a través de un gremio, se garantizará la participación del mismo en todo el proceso, salvo manifestación en contrario del agente denunciante.

Del mismo modo, la Comisión podrá requerir asesoramiento a otras áreas del Organismo como así también a otras Instituciones relacionadas con la consulta/denuncia a fin de ampliar su conocimiento.

Funciones:

- 1- Investigar y emitir sugerencias, recomendaciones respecto de las denuncias.
- 2- Llevar adelante el procedimiento de investigación debiendo respetarse las condiciones y etapas del mismo, encontrándose a su cargo convocar las audiencias, efectuar citaciones, elaborar actas de las audiencias, etc.
- 3- Efectuar el seguimiento de los casos, evaluando la eficacia de las acciones tomadas.
- 4- Aconsejar respecto de las acciones preventivas previstas en el presente protocolo.

El equipo deberá diseñar un plan de acción con medidas para solucionar el caso denunciado y de prevención (sensibilización y capacitación) para evitar la reiteración de casos de violencia laboral en dichas áreas.

El área de Recursos Humanos difundirá los objetivos del protocolo, promoviendo acciones de sensibilización, difusión y formación sobre violencia laboral, con la finalidad de fomentar acciones que eliminen la violencia en el ámbito de las dependencias del Organismo.

#### **RECUSACIÓN/EXCUSACIÓN DE LOS PROFESIONALES INTERVINIENTES.**

Serán de aplicación las normas previstas en la Ley 5348 (Ley de Procedimiento Administrativos de Salta), por lo que ningún letrado, profesional psicólogo como agente que forme parte de la Comisión de Trabajo de Violencia y Acoso Laboral permanente de Investigación es recusable, salvo cuando normas especiales así lo determinen.

Serán causales de obligatoria excusación de los citados profesionales:

- Tener parentesco con el denunciante/ denunciado, por consanguinidad dentro del cuarto grado, o por afinidad hasta el segundo grado.
- Tener interés en el asunto: amistad íntima o enemistad manifiesta con el denunciante / denunciado.

El profesional que resolviera deberá elevar las actuaciones al Directorio quien considerará su procedencia o improcedencia.

#### **PROCEDIMIENTO DE ACTUACION**



Las consultas y/o denuncias podrán ser realizada por:

1. Cualquier persona a la que le asistan derechos vulnerados por las situaciones contempladas en el presente protocolo.
2. Entidad gremial en representación de un afiliado que se encuentre comprendido en algunas de las situaciones descriptas.
3. Tercero, es decir aquel agente dependiente del sector público, que en ocasión de sus funciones haya presenciado situaciones de violencia o acoso laboral respecto de algún compañero. Esta obligación nace de la normativa que rige al personal (estatuto de empleado público. Ley 5546.
4. El tratamiento de consultas y/o denuncias deberá ser estrictamente confidencial, circunstancia que se hará saber al consultante/ denunciante en la primera intervención.

La intervención ante situaciones de violencia laboral se realizará conforme los siguientes pasos:

#### **A.-CONSULTA**

##### Si la consulta se realiza personalmente:

- El agente damnificado o quien desee una consulta deberá presentarse ante la Comisión de Trabajo de Violencia y Acoso Laboral.
- En el caso que del relato se desprendan hechos que configuran situaciones de violencia y/o acoso laboral, el equipo ofrecerá una entrevista de asesoramiento para el agente víctima de violencia y/o acoso laboral.
- En dicha entrevista, de acuerdo a cada situación, se lo asesorará respecto al procedimiento a seguir (abreviado-formal), invitándolo a instrumentar formalmente por escrito su denuncia si así lo desea, con los datos mínimos necesarios que más adelante se señalarán.
- De todo lo actuado ante la consulta verbal realizada, se dejará constancia mediante Acta suscripta por el consultante y los profesionales que lo asesoraron.

##### Si la consulta se efectúa por escrito:

- Mesa de Entradas dará ingreso a la consulta/denuncia en sobre cerrado y lo enviará al área de Recursos Humanos quien la pondrá en conocimiento del Directorio para que ordene la creación del expediente y convocará a los integrantes de la Comisión, quienes evaluarán la consulta y, en razón de los hechos presentados podrán proponer una entrevista personal a el/la consultante, quien podrá aceptarla o rechazarla. La entrevista se realizará respetando el derecho de confidencialidad.

- En caso de rechazarse la entrevista, la Comisión de Trabajo de Violencia y Acoso Laboral se expedirá sobre la consulta, la que puesta en conocimiento del Directorio y compartida por este, se notificara al/la consultante.
- En el caso que la consulta se realice en contra de alguno de los miembros del Directorio, no se dará intervención al mismo, sino que actuará directamente la Comisión de Trabajo de Violencia y Acoso Laboral.

### **B-DENUNCIA**

- La persona afectada por alguna de las conductas o comportamientos enunciados en el presente, que decida realizar una denuncia en el ámbito administrativo podrá hacerlo por escrito dándole ingreso por mesa de entradas con carácter reservado y dirigida al área de Recursos Humanos.
- Resulta aconsejable, que en el texto de la denuncia se detallen los hechos, situaciones y circunstancias que describan la violencia laboral.-
- Asimismo, es conveniente que sean detallados los datos de la/las personas denunciadas como el área a la que pertenecen.
- Fecho, Recursos Humanos lo pondrá en conocimiento del Directorio a fin de que ordene la creación del expediente y lo remita a la Comisión de Trabajo de Violencia y Acoso Laboral:
- En el caso que la denuncia se realice en contra de alguno de los miembros del Directorio, no se dará intervención al mismo, sino que actuará directamente la Comisión de Trabajo de Violencia y Acoso Laboral.

### **B.1- PROCEDIMIENTO ABREVIADO**

Si la denuncia constituye una falta leve, se efectuará entrevista previa con la persona afectada. En dicha oportunidad será asesorada conforme pautas antes descriptas. En caso de optar por el procedimiento abreviado, deberá prestar su consentimiento a la Comisión con el objetivo de que la situación de violencia y/o acoso cese lo más rápido, actuando como intermediaria para la conciliación de las partes.

Características del Procedimiento Abreviado:

- Se trata de un procedimiento ágil y confidencial, por el cual se cita al denunciado a una Audiencia a desarrollarse en un espacio reservado del organismo en presencia de un profesional abogado y un psicólogo.
- El abogado y el psicólogo designados por la Comisión para el caso particular quedarán a cargo de dicha entrevista. Durante la misma, ambos profesionales

entablarán en diálogo con el denunciado para informarle los hechos que se le atribuyen y las consecuencias que esto estaría causando.

- Si ante el dialogo la parte denunciada reconoce y se compromete a no repetir la situación de violencia y/o acoso laboral, se labrará acta, dejando constancia de lo acontecido en el encuentro, resguardando la identidad de las personas involucradas. Dicha acta será rubricada por los asistentes.
- Fecho, se sugerirá al Directorio proceder al cierre del procedimiento, con compromiso de seguimiento del caso.
- En caso de que no se arribe a una resolución de conflicto, se dará inicio automáticamente al procedimiento de denuncia formal dejando constancia de lo actuado en acta que deberá ser suscripta por las partes intervinientes.

## **B.2- PROCEDIMIENTO FORMAL**

Este procedimiento se inicia en los siguientes casos:

- 1- Cuando no se haya resuelto positivamente el caso en el procedimiento abreviado.
- 2- Cuando la gravedad del caso impide resolución por dicha vía.

### **PASO 1: Formalización de la denuncia- indagación previa**

Una vez que la Comisión está en conocimiento de la situación de violencia y/o acoso laboral, realiza las siguientes acciones:

- 1- Si la posible víctima presenta la denuncia, la Comisión realizará la valoración inicial del caso.
- 2- Recabada la información y prueba disponible se emite informe de los hechos, sugiriendo medidas de protección si fueran consideradas necesarias, el que será remitido al Directorio, salvo que la denuncia sea realizada hacia alguno de los miembros del Directorio.

**Medidas urgentes:** en el caso que el denunciante y la persona involucrada en la conducta denunciada, deben estar en contacto directo por razones de trabajo, o si el contacto expusiere al denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral, la Comisión podrá sugerir la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de manera que no se vea afectado el normal desarrollo laboral.

A tal efecto, conforme el caso particular, podrán consultarle al denunciado si se encuentra dispuesto a modificar temporalmente su lugar de trabajo u horario habitual a efectos de evitar contacto con el denunciante o en caso de que ello no fuera posible se le otorgará hasta 15 días de suspensión con o sin goce de haberes,

prorrogables conforme lo dispuesto por el artículo 33 y 42 inciso b) de la Ley 5546 (Estatuto del Empleado Público). Lo actuado será registrado en ACTA.

- 3- Debido a la gravedad que podría presentar el caso, se agilizarán telefónicamente los trámites para derivación y posterior entrevista con personal idóneo en la materia, lo que contará con soporte de papel para ser incorporado al expediente.

La Comisión deberá efectuar el seguimiento del caso, y estar en permanente contacto con los organismos que pudieran intervenir a efectos de conocer los resultados de lo abordado por ello.

#### **PASO 2: Proceso de investigación- Medida de Protección**

La Comisión deberá recopilar la mayor cantidad de información sobre el caso, por lo que realizará los siguientes pasos de manera secuencial:

- 1- Citar a una entrevista a las partes involucradas (persona que presenta la denuncia, persona denunciada y persona que puedan actuar como testigos). La entrevista se realiza de modo independiente para cada parte.

La citación debe canalizarse mediante notificación formal y confidencial.

- 2- Si hubiese recomendación sobre medidas de protección, deberá analizar y recomendar su aplicación.
- 3- Recibir pruebas del caso denunciado por un periodo de 5 días hábiles, desde la notificación de la persona denunciada.

Podrá valerse de:

- a) Informes médicos o psicológicos
- b) Prueba documental como ser audios, correos, mensajes, notas, imágenes, etc.
- c) Realizar visitas en el ámbito de trabajo de los denunciantes, estableciendo un sistema de observación y consulta a los distintos agentes que pudieran aportar datos útiles.
- d) Otros indicios de los que se pueda deducir la existencia de violencia y/o acoso.

Las reuniones serán convocadas por la Comisión. La cantidad de reuniones para el tratamiento de cada caso estará determinada por la gravedad del caso y la necesidad de su urgente resolución.

La Comisión deberá mantener informando al Directorio y registrando en Actas lo acontecido en cada reunión.

#### **PASO 3: Cierre del procedimiento, informe y recomendación de acciones.**

Finalizados los 5 días de recepción de pruebas y una vez realizado el trabajo de investigación para el tratamiento de la denuncia, se eleva informe

correspondiente a Recursos Humanos, para remitirlo al Directorio para su resolución final, salvo que la denuncia sea realizada hacia alguno de los miembros del Directorio, por lo que se deberá elevar dicho informe al Ministro del Ministerio vinculante del ENREJA.

Debe tenerse presente, que estas acciones serán independientes de los procesos sumarios que pudieran corresponder, y que fueran recomendados por la Comisión ante las inconductas detectadas que ameritan reproche administrativo, respecto del personal abarcado por el reglamento de investigaciones de la Provincia (Decreto 2734/07).

En caso de que el informe sea concluyente a favor de la persona denunciante, se sugerirá en caso de corresponder la aplicación de sanciones administrativas y/o apertura de sumario administrativo.

En caso de ser concluyente a favor de la persona denunciada, se sugerirá el archivo y la adopción de medidas preventivas que garanticen la mejora del ambiente laboral de los afectados.

El informe será puesto en conocimiento de Recursos Humanos, con su valoración elevará al Directorio a efectos que resuelva sobre la aplicación de las acciones recomendadas.

La Comisión podrá hacer responsable también al/la superior jerárquico del personal denunciado, si, a pesar de conocer las actitudes violentas, no tomaron las medidas necesarias para hacerlas cesar o impedir las.

La aplicación de sanciones administrativas por la Comisión de Violencia y Acoso laboral, no impide el ejercicio de acciones civiles o penales emergentes.

#### **GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO**

Durante todo el proceso de investigación, se deberá prevenir todo tipo de tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que denuncian o comparezcan como testigos.

Para ello se sugerirán medidas de prevención.

- Se debe diferenciar entre las medidas de protección que se adoptan respecto de la persona que padece la violencia y/o acoso laboral y los de prevención, que se adoptan respecto de las personas denunciadas.

Entre las medidas de protección se encuentran: traslados o cambios de turno, siendo recomendable separar a la persona denunciada de la denunciante durante el tiempo que dure el procedimiento.

- Respecto a las entrevistas, deberá ofrecerse:
- Un ambiente acogedor que respete la privacidad y confidencialidad.



- Un equipo capacitado para mantener una escucha atenta, sin juzgar ni desconfiar de lo relatado.
- Un equipo enfocado a que el agente afectado pueda desplegar su relato, debiendo permitirle desarrollar su exposición, realizando solo las preguntas necesarias a fin de ordenar y organizar el desarrollo de las mismas.
- Un equipo con capacidad para evaluar si las situaciones relatadas configuran situaciones de violencia o acoso laboral, para orientar en la formulación de una denuncia y ofrecer la derivación a espacios de salud en caso que lo requieran.
- Los equipos conformados llevarán adelante el procedimiento conforme a los principios rectores, respetando la garantía de confidencialidad, celeridad e imparcialidad.

Por ello, se reconoce a la persona denunciada el derecho a demostrar su inocencia, a la debida defensa, a recibir comunicación detallada de la denuncia en su contra.

- Los miembros de la comisión de trabajo, deberán excusarse o podrán ser recusado cuando existan situaciones de conflicto de intereses con alguna de las partes en el procedimiento.

#### **PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO**

Considerando el fin perseguido por el presente protocolo, se advierte necesario garantizar el conocimiento del mismo por parte de todo el personal del Organismo.

Por lo que se sugiere su aprobación por resolución posterior:

- a) Notificación a los funcionarios como a las distintas áreas
- b) Publicación en la página web institucional del Organismo
- c) Talleres y reuniones de sensibilización sobre violencia y/o acoso laboral, como presentación del protocolo.

Se advierte necesario el diseño de una política de prevención de la violencia y acoso laboral que incluya por lo menos:

- Sensibilización sobre la temática, para desnaturalizar algunas prácticas y permitir la visualización de casos de violencia y/o acoso laboral.
- Capacitación de todos los empleados.
- Capacidad para la respuesta a los casos que se generen, lo que implica brindar asesoramiento y recibir consultas/ denuncias de trabajadores.
- Creación de ámbitos de resolución de conflictos.