



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
Las Malvinas son argentinas

## **Informe**

**Número:**

**Referencia:** ANEXO II PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

---

### **ANEXO II**

## **PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

### **I. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO**

- a. Fundamentos
- b. Marco Normativo
- c. Definición de la violencia por motivos de género en el ámbito laboral

### **II. ASPECTOS GENERALES DEL PROTOCOLO**

- a. Objetivo general y específicos
- b. Autoridad de aplicación
- c. Personas alcanzadas
- d. Principios rectores

### **III. INSTANCIA DE CONSULTAS, ESCUCHA Y ASESORAMIENTO**

### **IV. INSTANCIAS DE DENUNCIAS ADMINISTRATIVAS**

- a. Recepción
- b. Entrevista

- c. Informe
- d. Medidas preventivas
- e. Sanciones
- f. Seguimiento

## V. SITUACIONES DE VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO QUE SUCEDAN FUERA DEL ÁMBITO LABORAL

## VI. ACCIONES DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

- a. Capacitación
- b. Difusión

## VII. REVISIÓN

---

### I. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

#### a. Fundamentos

El presente documento comprende a las violencias por motivos de género como “una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre los géneros. Es decir, cuando hablamos de violencias por motivos de género no nos estamos refiriendo a un fenómeno individual, de pareja o intrafamiliar, sino a la subordinación social de mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, trans, travestis, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas (LGBTIQ+) en el marco de un orden de género y una política sexual que adquiere características particulares en el actual escenario histórico”<sup>1</sup>.

La violencia por motivos de género provoca severos daños en la vida de la persona afectada y en la sociedad en su conjunto; lesiona no sólo la salud, el desarrollo, rendimiento laboral y social de quien está en situación de violencia, sino que además, cuando sucede en el espacio laboral se pone en riesgo su continuidad de trabajo y en consecuencia su autonomía económica. En este sentido los espacios de trabajo deben ocuparse de manera activa y construir ámbitos libres de violencia, acoso y discriminación por motivos de género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

El Estado, en su rol de empleador, tiene el deber de obrar con cuidado y previsión, velando por la tutela y la integridad psicofísica de las personas trabajadoras, generando un ambiente laboral apto para el completo desarrollo del personal, libre de hostigamientos provocados por motivos de género y donde las tareas se lleven a cabo en un marco de respeto mutuo, salvaguardando de esta forma el derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

El MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA NACIÓN ha asumido el compromiso de abordar las problemáticas vinculadas con las desigualdades de género, teniendo como premisa la desnaturalización de comportamientos arraigados en la sociedad, y de manera específica las que se dan en el ámbito laboral, a través de un abordaje integral de las violencias por motivos de género, en pos de erradicar situaciones de violencia y discriminación. A tal fin, de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Protocolo Marco para el Abordaje de las violencias por

Motivos de Género en el Sector Público Nacional, aprobado por Decisión Administrativa 1012/2021, se ha elaborado el presente Protocolo que promueve tanto la prevención -a través de la capacitación al personal y la difusión del presente documento- como el tratamiento y respuesta adecuada y oportuna frente a las denuncias<sup>2</sup> que pudieran presentarse ante situaciones de acoso y violencia por motivos de género en el ámbito del trabajo o en otros ámbitos donde la persona trabajadora se desarrolle.

## **b. Marco Normativo**

A continuación, se detalla de manera enumerativa, la normativa que rige el presente Protocolo, sin perjuicio de otras aplicables a cada caso particular.

- Constitución Nacional (arts. 14 bis, 16, 33, art. 75 inc. 22).
- Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (art. II).
- Declaración Universal de Derechos Humanos (Preámbulo, arts.2, 7 y 23).
- Convención Americana de Derechos Humanos (arts. 1 y 24).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (arts. 2, 7 y 8).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (arts. 2, 3, 22 y 26).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (arts. 1 y 5).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención de los Derechos del Niño (arts. 1, 11 y 13).
- La Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer (Belén do Pará, art. 2).
- Convenio N° 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Ley N° 17.677.
- Convenio N° 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Ley N° 27580.
- Recomendación N° 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo.
- Ley N°26.485 de Protección Integral de las Mujeres, reglamentada por el Decreto N°1011/2010.
- Ley N°26.743 de Identidad de Género.

- Ley N° 23.592 de Actos Discriminatorios.
- Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado.
- Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las personas Travesti, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”.
- Ley N° 26.206 de Educación Nacional.
- Ley N° 26.150 de creación del Programa de Educación Sexual Integral.
- Ley N° 25.164 de Regulación de Empleo Público Nacional y demás normativa modificatoria y concordante.
- Ley N° 19.549 de Procedimientos Administrativos.
- Decreto N° 456/22: Reglamento de Investigaciones Administrativas.
- Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado mediante Decreto N° 214/2006.
- Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género, aprobado por Resolución N° 24/2019 de la Secretaría de Empleo Público.
- Protocolo de actuación para la prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral de la Administración Pública Nacional, aprobado por Resolución N° 170/2019 de la Secretaría de Empleo Público.
- Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional, aprobado por la Jefatura de Gabinete de Ministros mediante Decisión Administrativa N° 1012/2021.

### **c. Definición de la violencia por motivos de género en el ámbito laboral**

Se consideran hechos de violencia por motivos de género en el ámbito laboral a toda acción, omisión o comportamiento, destinados a provocar daño físico, sexual, psicológico o moral -directa o indirectamente, en el ámbito público o privado, dentro de las relaciones laborales-, a una mujer o persona LGBTIQ+ trabajadora, ya sea como amenaza o acción consumada. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares.

Los tipos y modalidades de violencia de género son los establecidos en la Ley N° 26.485, con los alcances de la Ley N° 26.743, sus modificatorias y concordantes.

## **II. ASPECTOS GENERALES DEL PROTOCOLO**

### **a. Objetivo general y específicos**

El presente Protocolo tiene por objeto promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencias y discriminaciones por motivos de género, mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral para el personal que se desempeña en el ámbito del MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA NACIÓN, propiciando la tramitación de actuaciones administrativas en los casos que correspondiere.

#### Objetivos específicos

- Establecer canales de comunicación pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes y el presente Protocolo de actuación.
- Poner a disposición un espacio de escucha, contención y orientación a fin de propiciar intervenciones adecuadas, rápidas y eficaces ante situaciones de violencia por motivos de género.
- Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación e información para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres e identidades no hegemónicas.
- Hacer un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la temática relativa a violencia por motivos de género en el ámbito laboral a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

#### **b. Autoridad de aplicación**

El procedimiento que indica el presente Protocolo para los casos de violencia por motivos de género será llevado adelante por un equipo de intervención interdisciplinario de profesionales con formación en género y diversidad sexual dependiente de la UNIDAD PERMANENTE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD (en adelante la UNIDAD) dependiente de Unidad Gabinete de Asesores del MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA NACIÓN, con la intervención de otras áreas competentes según el caso.

#### **c. Personas alcanzadas**

Este Protocolo rige para todas las personas que están vinculadas laboralmente al MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA NACIÓN, con independencia de su situación de revista, cargo, función, modalidad de contratación o antigüedad.

#### **d. Principios rectores**

El abordaje de situaciones de violencia por motivos de género se regirá bajo los siguientes principios:

- a) Escucha activa y empática por parte de quien recibe las consultas, adoptando una actitud receptiva, sin críticas ni prejuicios, 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) Respeto la autonomía y la confidencialidad. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva.
- c) Contención, orientación y acompañamiento. La persona afectada será orientada y acompañada, en la medida en

que lo requiera, en todo trámite posterior a la consulta, realización de la denuncia administrativa, así como respecto del procedimiento que pudiera seguir, de las acciones legales que tiene derecho a emprender y medidas preventivas que puede solicitar.

d) No re-victimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla. No se culpabilizará o cuestionará la veracidad de los hechos relatados por quien consulta. Regirá el principio de amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia, conforme lo establece la Ley N° 26.485.

e) Celeridad. Se pondrán en funcionamiento las acciones de coordinación necesarias para que el presente Protocolo se ejecute de manera ágil en todas las dependencias del MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA NACIÓN y se cumpla con los plazos previstos en el presente documento.

f) Acceso a la información. Las personas que presenten una denuncia tendrán derecho a recibir información del estado de todas las actuaciones y medidas adoptadas así como la evolución del proceso, con las limitaciones del Decreto N° 456/22, en especial lo previsto en el Art. 125.

### **III. INSTANCIA DE CONSULTAS, ESCUCHA Y ASESORAMIENTO**

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo podrá requerir esta instancia de consulta/asesoramiento/orientación a la UNIDAD. Para tal fin deberá solicitar una cita de manera presencial o virtual a través de los canales de comunicación establecidos para tal fin.

La UNIDAD deberá proponer una cita a realizarse dentro de las siguientes 72 hs de haberse solicitado. En el encuentro, se le informarán los procedimientos administrativos vigentes y derechos que le asisten. Del mismo modo se orientará sobre la posibilidad de radicar la denuncia en sede judicial, sin que ello implique tareas de patrocinio por parte de la UNIDAD.

Al inicio de la entrevista se informará a la persona que se tomará un registro de ésta en un acta, que quedará a resguardo de la UNIDAD para la elaboración de un informe en el caso que la persona decida avanzar con la denuncia. El acta contendrá los hechos más relevantes, la valoración de los derechos afectados y la asesoría brindada. La cual será refrendada por el equipo interviniente y la persona consultante, a menos que ésta no desee hacerlo.

La UNIDAD llevará un registro de todas las consultas recibidas y atendidas. El registro, además de las funciones de sistematización y orden de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de visibilizar la problemática y concientizar sobre ésta. Los datos del registro serán de carácter confidencial, conforme con el principio rector establecido -Apartado II. d) del presente Protocolo-. El personal que por sus funciones tenga acceso al registro deberá guardar estricta reserva de su contenido.

La UNIDAD quedará a disposición ante cualquier requerimiento adicional que resulte pertinente durante el proceso.

#### **IV. INSTANCIAS DE DENUNCIAS ADMINISTRATIVAS**

En el caso de que la persona afectada decida avanzar con una denuncia, los pasos a seguir son:

##### **a. Entrega de denuncia**

Puede hacerse de manera personal, entregada por escrito en sobre cerrado ante la UNIDAD, o bien ser enviada por correo electrónico.

La denuncia debe contener:

- Nombre y Apellido de la persona denunciante.
- Número de Documento.
- Área/unidad/dependencia/dirección/secretaría donde desempeña sus funciones, ubicación –piso, nro. de oficina.
- Situación de revista.
- Teléfono y correo electrónico de contacto.
- El relato del/los hecho/s de manera clara y sencilla, aportando la mayor cantidad de datos posibles acerca de la denuncia que se efectúa (incluso el aporte de testimonios de terceras personas dispuestas a declarar).
- Firma

##### **b. Informe**

Presentada la denuncia escrita, desde la UNIDAD se podrá citar nuevamente a la persona afectada, en casos excepcionales si se precisara ampliar información. Dentro de las 72 horas posteriores de recepcionar la denuncia o de tener lugar una entrevista ampliatoria, la UNIDAD realizará un informe integral de la situación con los aspectos más relevantes, la valoración de los derechos afectados, la asesoría brindada y las eventuales acciones y mecanismos de protección que resulten convenientes implementar. El informe será elevado (junto con la denuncia y todos los elementos probatorios que se consideren pertinentes) mediante Sistema de Gestión Documental Electrónica (GDE) como expediente de carácter reservado a la DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, para su intervención.

##### **c. Medidas preventivas y de protección**

La DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS dará TRÁMITE URGENTE a las actuaciones y aplicará, en caso de ser necesario, medidas preventivas a fin de salvaguardar la integridad psíquica y física de la persona denunciante y evitar que se produzcan nuevas o reiteradas acciones contra ella, notificando a la UNIDAD sus alcances.

Cuando la persona requirente comparta lugar de trabajo con la persona denunciada, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre esta última, salvo pedido expreso de la persona requirente. Del mismo modo se procederá en el caso en que hubiera medida judicial vigente de

prohibición de acercamiento de la persona denunciada hacia la denunciante.

Se velará porque las/los superiores no dispongan medidas que puedan perjudicar de cualquier modo a la persona en situación de violencia. Cualquier medida o conducta que la perjudique en razón de haber hecho la denuncia se considerará un hecho de violencia por motivos de género en el ámbito laboral, de acuerdo a la normativa descrita en el presente Protocolo. Si las condiciones laborales de la persona requirente se hubieran visto modificadas generándole un perjuicio, se realizarán acciones que tiendan a la restitución de las condiciones originales.

Podrán establecerse mecanismos de justificación de ausencias o incumplimiento horario en el lugar de trabajo cuando las mismas sean motivadas por la situación de violencia y/o acoso laboral por motivos de género. Lo mencionado se implementará en el marco de los regímenes de Licencias, Justificaciones y Franquicias y como consecuencia de un trabajo coordinado entre la DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS y la UNIDAD.

#### **d. Sanciones**

La DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS elevará respondiente acto administrativo que dé inicio a la información sumaria o sumario según las particularidades del caso (Ley Nacional de Empleo Público N°25164 y Decreto N° 456/22). Todo ello de acuerdo a lo establecido en la Ley 25.164 Decreto 214/06 y a la Doctrina de la Procuración del Tesoro de la Nación aplicable al caso concreto para las diversas modalidades de contratación.

Durante todo el proceso se deberán asegurar el cumplimiento de los derechos y garantías previstas en la normativa vigente, en especial lo referente al “Debido proceso adjetivo” conforme lo dispuesto en la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos N°19.549.

#### **e. Seguimiento**

La UNIDAD podrá consultar y proponer, respecto de las acciones y/o resoluciones tomadas, a las distintas áreas involucradas en el circuito de implementación del presente Protocolo.

### **V. SITUACIONES DE VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO QUE SUCEDAN FUERA DEL ÁMBITO LABORAL**

La UNIDAD brindará asesoramiento y orientación a cualquier persona trabajadora de este Ministerio, ya sea que se encuentre o haya atravesado situaciones de violencia por motivos de género en cualquier tipo y modalidad que está contemplada en la Ley Nacional N° 26.485 fuera del ámbito laboral.

Para la modalidad de violencia doméstica se cuenta con la licencia establecida en el art 147 bis del Decreto N° 214/06. Para el otorgamiento de la Licencia, se deben tomar en consideración los estándares establecidos por el Protocolo, entre ellos:

- Informe de intervención de la UNIDAD.
- Informe de servicios sociales.
- Informe de organismos especializados.
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la persona



afectada.

- Denuncia ante sede judicial o policial.

## **VI. ACCIONES DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN**

### **a. Capacitación**

La UNIDAD realizará acciones tendientes a capacitar y actualizar al personal del MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA NACIÓN, autoridades y representantes gremiales, sobre los contenidos de este Protocolo. Asimismo, impulsará campañas y cursos para la prevención de la violencia por motivos de género en el ámbito laboral.

### **b. Difusión**

El presente Protocolo estará disponible a través del sitio web, u otros medios previstos por el MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA NACIÓN con el objetivo de que cada empleada/o ministerial pueda acceder al mismo cuando lo desee.

Con el fin de difundir el Protocolo se elaborarán materiales de divulgación con todos los datos de contacto necesarios para facilitar el acceso al ejercicio pleno de los derechos, así como una síntesis de sus aspectos más relevantes.

Tanto para la instancia de capacitación como difusión se invitará a los gremios a trabajar junto con la UNIDAD para acompañar la implementación del Protocolo, su difusión e implementación de acciones que favorezcan su conocimiento y aplicación en el ámbito laboral del Ministerio.

## **VII. REVISIÓN**

La UNIDAD hará una revisión semestral del presente Protocolo, a fin de promover ajustes y acciones para su continua actualización de acuerdo a la normativa vigente. Para tal fin se convocará a diversos actores involucrados en la implementación del Protocolo, como la Dirección de Recursos Humanos, Dirección General de Asuntos Jurídicos, Jefatura del Departamento de Sumarios y gremios, entre otros.

1 En “Violencias por motivos de género” del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, 2021.