



POR LA CUAL SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MINISTERIO DE HACIENDA.

Asunción, 24 de abril de 2019

VISTO: el protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género, elaborado en el marco del Programa de Democracia y Gobernabilidad de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID/Paraguay), implementado por el Centro de Estudios Ambientales y Sociales (CEAMSO), como parte de la asistencia técnica a la Secretaría de la Función Pública.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre igualdad de remuneración, ratificado por Ley N° 925/1964.

El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por Ley N° 1156/1966.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Ley N° 1215/1986.

Los artículos 46 «De la Igualdad de las Personas», 47 «De las Garantías de la Igualdad», 48 «De la Igualdad de Derechos del Hombre y de la Mujer» y 88 «De la no Discriminación», de la Constitución Nacional.

La Asamblea General de las Naciones Unidas del año 1994. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

El Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Ley N° 3338/2007.

La Ley N° 5777/2016, «De Protección Integral a las Mujeres contra toda forma de violencia».

La Ley N° 5804/2017, «Que establece el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales» (Exp. M.H. N° 95.333/2018); y

CONSIDERANDO:

Que el acoso sexual y la violencia laboral son delitos sancionados por la ley, establecido en el Código Penal, así como en el Código Laboral y en la Ley N° 5777/2016.

Que la Ley N° 1626/2000, «De la Función Pública», establece en su artículo 49: «Los funcionarios públicos tendrán derecho a: ...j) la igualdad, sin discriminación alguna, de oportunidades y de trato en el cargo...». Asimismo, el artículo 96 dispone: «Serán atribuciones de la Secretaría de la Función Pública: ...l) promover el acceso de la mujer a los cargos de decisión en la función pública...».

Que la Secretaría de la Función Pública se ha expedido mediante las Resoluciones SFP N° 387/2016, «Por la cual se aprueba el protocolo de intervención y guía de atención para casos de discriminación y acoso laboral en la Función Pública»; y N° 387/2018, «Por la cual se aprueba el protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género».





POR LA CUAL SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MINISTERIO DE HACIENDA.

///...2

Que la Abogacía del Tesoro de este Ministerio se ha expedido en los términos del dictamen N° 352 de fecha 13 de marzo de 2019.

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones legales,

EL MINISTRO DE HACIENDA

RESUELVE:

Art. 1°.- Implementar el Protocolo de Actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género en el Ministerio de Hacienda, conforme a las disposiciones establecidas en la presente Resolución.

Art. 2°.- **Objetivo General:** Prevenir y orientar la intervención en casos de violencia laboral (discriminaciones, acoso sexual, acoso sexista y otras formas de acoso), que se produzcan en el ámbito de alcance del Ministerio de Hacienda, así como afrontarlas y actuar de la manera más efectiva posible, en el caso de que éstas lleguen a producirse.

Art. 3°.- **Objetivos Específicos:**

- a) Proveer a todo el funcionariado de la información, formación y sensibilización en materia de violencia laboral, dando pautas concretas para prevenir dichas situaciones, identificarlas y reaccionar adecuadamente.
- b) Garantizar los recursos financieros y humanos necesarios para atender y resolver los casos que se produzcan.
- 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 y promover el buen trato en el ámbito de este Ministerio.
- e) Establecer procedimientos de intervención y de resolución de conflictos adecuados y eficaces para cada caso detectado de violencia laboral, garantizando en todo momento la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.

Art. 4°.- **Ámbito de Aplicación:** Se aplicará a todo el plantel del Ministerio de Hacienda (independientemente de su vinculación laboral), incluido el personal tercerizado y, en general, a toda persona en relación laboral/vínculo con la Institución.

Definiciones y tipos de situaciones protegidas

Art. 5°.- **Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Acoso Laboral o Mobbing: Es una forma de violencia laboral que implica una situación repetida y mantenida en el tiempo, caracterizada por una serie de agresiones psicológicas que atentan contra la integridad y la dignidad personal y profesional de la persona afectada, que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para su salud.





POR LA CUAL SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MINISTERIO DE HACIENDA.

///...3

Art. 7°.-

Perspectiva de Género: Es una estrategia para convertir las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales para que las mujeres y los hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe.

La perspectiva de género proporciona las herramientas claves que permiten interpretar las desigualdades de género y discriminaciones en la diversidad de las experiencias incluidas las situaciones de violencia, y permite conocer sus mecanismos de producción y reproducción con el fin de generar cambios que favorezcan sociedades más igualitarias.

Art. 8°.-

Acoso Sexual: Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima y que tiene como objetivo o consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando sus condiciones de trabajo y poniendo en peligro su salud y su empleo. Se diferencian dos tipos de acoso sexual:

- a) **Chantaj Sexual:** Es el que se realiza desde una posición de poder jerárquicamente superior y que consiste en condicionar la contratación, las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo, al sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual (explícita o implícita).
- b) **Acoso Sexual Ambiental:** Es el realizado por cualquier persona en el trabajo (compañeros, superiores o inferiores jerárquicos), que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo desagradable, intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo e inseguro. En este tipo de acoso, el comportamiento sexual no está condicionado y la relación jerárquica no es necesaria. A diferencia del chantaje sexual, las consecuencias no son tan directas para la víctima, sino que generalmente afecta al entorno y ambiente de trabajo.

Art. 9°.-

Acoso Laboral Sexista: Toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que tiene como relación causa, el género de la persona y que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de ésta, que se produce en el entorno laboral y que pone en peligro su salud y su empleo. Quedan especialmente protegidas las situaciones de acoso por razón de embarazo y/o asunción de responsabilidades familiares, así como el acoso tras haber rechazado una propuesta de tipo sexual, puesto que en ambos casos lo que se suele perseguir es la renuncia de la persona.

Órganos Competentes

Art. 10.-

Asesoría Cnfidencial: la principal ocupación es la de acompañar a la/s persona/s en situación de violencia laboral, indagar sobre los hechos y acompañar el proceso. Estará compuesta por dos (2) funcionarios/as del Departamento de Desarrollo Social de la Coordinación Técnica de Seguridad y Desarrollo Social, dependiente de la Dirección de Administración del Capital Humano y Capacitación de este Ministerio. Una vez designadas estas personas, se dará a conocer la identidad de las mismas a todo el plantel de este Ministerio, así como la forma en que se podrán contactar.

Funciones y atribuciones de la Asesoría Cnfidencial:

Recibir, asesorar y atender a personas en situación de violencia laboral.



...///



POR LA CUAL SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MINISTERIO DE HACIENDA.

///...4

- b) Brindar un tratamiento respetuoso a quienes hayan presentado el caso y explorar los elementos en que se funda, preservando la confidencialidad de identidad de las personas involucradas, como también de los detalles del caso.
- c) Actuar inmediatamente ante el conocimiento de una situación de violencia laboral.
- d) Informar sobre los recursos y medios internos que el Ministerio de Hacienda puede ofrecer a la persona, así como de los externos.
- e) Asesorar a las personas ante situación de violencia laboral en la elección del procedimiento más adecuado al caso, para que puedan tomar una decisión informada.
- f) Encauzar las denuncias de violencia laboral, tanto de forma verbal como por escrito.
- g) Acompañar a la persona en situación de violencia laboral mientras dure el procedimiento, velando en todo momento por su seguridad y mayor bienestar posible.
- h) Llevar registros de los casos, procesarlos y sistematizarlos.

Art. 12.-

Comisión Permanente de Investigación en situaciones de violencia laboral. Estará conformada por:

- a) Un (1) Coordinador dependiente de la Dirección de Administración del Capital Humano y Capacitación (DACHC).
- b) Un (1) funcionario dependiente de la Abogacía del Tesoro.
- c) Un (1) funcionario dependiente de la Dirección Anticorrupción.
- d) Un (1) funcionario dependiente de la Dirección Administrativa.

La principal ocupación es la de investigar y resolver las denuncias presentadas, estableciendo recomendaciones en los casos de violencia laboral. Para el efecto, se designará una persona dependiente de la DACHC quien será la encargada de la Coordinación de la Comisión y, a la vez, será responsable de:

- a) Convocar las reuniones.
- b) Efectuar citaciones.
- c) Elaborar las actas y demás documentos.
- d) Custodiar la documentación.

Art. 13.-

Principales atribuciones de la Comisión Permanente de Investigación en situaciones de violencia laboral:

- a) Recibir y tramitar las denuncias.
- b) Investigar y resolver los casos planteados, estableciendo recomendaciones.
- c) Efectuar el seguimiento de los casos, evaluando la eficacia de las acciones tomadas y de los procedimientos, así como presentar informes periódicos sobre la aplicación del Protocolo y sus respectivas recomendaciones a la Secretaría de la Función Pública.
- d) Implementar las acciones preventivas previstas en el Protocolo y otras acciones que surjan a partir de los aprendizajes en la aplicación del Protocolo.



...///



POR LA CUAL SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MINISTERIO DE HACIENDA.

///...5

Art. 14.-

Requisitos y formas de presentación de la denuncia:

- a) Toda persona que se considere víctima de mobbing, acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de violencia laboral, podrá informar a la Asesoría Confidencial (La posible víctima podrá optar por presentar su denuncia directamente ante la Comisión Permanente de Investigación, sin la intervención de la Asesoría Confidencial. En este caso, la Comisión deberá garantizar todos los derechos y principios rectores establecidos en el presente Protocolo).
- b) Se denominará «denuncia» a la acción que presenta la persona afectada y se denominará «queja» a la acción presentada por una tercera persona en conocimiento de una situación de violencia laboral.
- c) La denuncia o queja podrá ser presentada ante la Asesoría Confidencial de forma verbal o escrita, siendo la Asesoría la responsable de formalizar el escrito de denuncia y expediente, con una relatoría de los hechos, la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran.
- d) Desde el momento en que se formule la denuncia, la Asesoría Confidencial dará trámite a la misma, asignando unos códigos numéricos identificativos al expediente, de modo a preservar la identidad de las personas involucradas por el hecho denunciado (En caso de que sean varias las posibles víctimas que denuncien a una misma persona por violencia laboral, quedará a criterio de la Asesoría Confidencial si se presentará una sola denuncia, o denuncias individuales).
 - d.1) Es recomendable que la o las víctimas detallen la situación de violencia laboral sufrida una única vez durante todo el proceso, de manera a evitar su re victimización, conforme establece la Ley N° 5777/2016.

Tipificación de Faltas

Art. 15.-

Independientemente de lo dispuesto en el reglamento institucional del Ministerio de Hacienda, a efectos del presente Protocolo se establecerá las faltas leves y graves, los procedimientos y las sanciones.

Art. 16.-

Faltas leves. Se considerarán leves las siguientes faltas cometidas:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables.
- b) Chistes o comentarios injuriosos u ofensivos contra la persona, sobre la apariencia o aspecto físico e insultos basados en el sexo.
- c) Comentarios o bromas de naturaleza sexual.
- d) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo.
- e) Aislamiento de la persona del resto de lo/as compañeros/as.
- f) La no asignación de tareas o la imposición de tareas excesivas o imposibles de cumplir.
- g) Críticas o amenazas, no solo en temas laborales sino personales.
- h) Los gritos o insultos.

Sanciones a las faltas leves: Amonestación verbal o apercibimiento por escrito, establecimiento de la obligatoriedad de recibir capacitación/sensibilización en mobbing y/o violencia basada en género, igualdad de género y sobre discriminación.



...///



POR LA CUAL SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MINISTERIO DE HACIENDA.

///...6

Art. 18.- Faltas Graves. Serán consideradas graves las siguientes faltas:

- a) Repetición de alguna falta leve.
- b) El acoso sexual (chantaje y/o acoso sexual ambiental), el acoso sexista y el mobbing.
- c) La agresión física y/o sexual.
- d) La adopción de conductas intimidatorias o represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en los procedimientos de acoso, así como otras acciones con el objetivo de entorpecer el proceso de denuncia o asegurar la inmunidad de la persona agresora.
- e) Asimismo, se considerará grave la falta al deber de confidencialidad por parte de cualquier miembro de la Comisión Permanente de Investigación y la Asesoría Confidencial.

Art. 19.- Sanciones a las faltas graves: todas las faltas cometidas y demostradas según el procedimiento anteriormente descrito, serán incorporadas al legajo de la persona en cuestión, así como las sanciones respectivas, las cuales pueden ser:

- a) En el caso de ser funcionario permanente: la apertura de un sumario administrativo.
- b) En el caso de personal contratado, comisionado o en consultoría: el inicio de una investigación interna en la dependencia donde presta servicio la persona denunciada.

Art. 20.- Agravantes: serán considerados el abuso de posición jerárquica; cuando existan dos o más personas afectadas; cuando la víctima sea una persona con discapacidad; y cuando la persona afectada se encuentre en algunas de las siguientes situaciones contempladas: en situación de contratación temporal, interinidad o en período de prueba e incluso en pasantía laboral.

Art. 21.- Atenuantes: que la persona denunciada haya procedido con arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, resarcir a la persona ofendida, o reconocer el hecho.

Procedimientos

Art. 22.- Procedimiento Abreviado: consiste en un proceso ágil y confidencial, en el que se llevará a cabo un diálogo informal entre la Asesoría Confidencial y la persona denunciada, en el cual se le informará de los hechos de los que se le acusa y las situaciones que está causando, con el objetivo de que la situación de violencia laboral cese lo más rápido posible.

En caso de que el diálogo haya derivado en el reconocimiento y compromiso de la persona denunciada de reparar y no repetir la situación de violencia laboral, se procederá al cierre del procedimiento y se dará seguimiento al caso (tarea a cargo de la Asesoría Confidencial), manteniendo para ello un registro mínimo de la situación, los hechos y las acciones emprendidas, que formará parte del expediente que obrará en los archivos de la Comisión Permanente de Investigación. En caso de que no se haya llegado a una resolución del caso, se iniciará de forma automática el procedimiento de denuncia por la vía formal.

Procedimiento Formal: Se inicia en caso de que no se haya resuelto positivamente la situación en el procedimiento abreviado, o bien porque la gravedad de la situación impide una resolución por esa vía. Para ello, se realizará la siguiente secuencia de pasos:



...///



POR LA CUAL SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MINISTERIO DE HACIENDA.

///...7

Paso 1. Formalización de la denuncia e indagación previa: Una vez en conocimiento de la situación de violencia laboral, la Asesoría Confidencial, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles, deberá realizar lo siguiente:

- 1) Una valoración inicial del caso, además de cualquier otra información que pueda ayudar a la persona a tomar decisiones informadas. Asimismo, se consensua con la posible víctima el procedimiento a implementar (abreviado si prefiere la víctima o formal).
- 2) Si la queja es presentada por una tercera persona, la Asesoría Confidencial deberá entrar en comunicación con la posible víctima para confirmar la información recibida y, en caso de ser confirmada, proceder a lo señalado en el Punto 1.
- 3) Una vez recabada toda la información y pruebas disponibles, la Asesoría Confidencial procederá a redactar por escrito la denuncia, que deberá ser firmada por la posible víctima. En caso de que la posible víctima se niegue a firmar la denuncia, se anotarán los motivos y el escrito será firmado por la Asesoría Confidencial.
- 4) El escrito de denuncia se remitirá a la Coordinación de la Comisión de Investigación, aportará en la comunicación las pruebas o indicios con que cuente en ese momento, así como la solicitud de medidas de protección contra represalias, si fuesen consideradas necesarias.

Paso 2. Proceso de Investigación y Medidas de Protección: Recibido el escrito de denuncia, la Coordinación convocará a la Comisión Permanente de Investigación en un plazo máximo de dos (2) días hábiles. Reunida la Comisión, deberá realizar lo siguiente:

- 1) Comunicar a la persona denunciada mediante nota escrita, asegurando la confidencialidad de la notificación en un plazo máximo de dos (2) días hábiles.
- 2) Si hubiese solicitud de medidas de protección, analizarlas y recomendar su aplicación, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles.
- 3) Recibir pruebas de la situación denunciada por un periodo de seis (6) días hábiles, empezando a contarse desde la notificación a la persona denunciada.

Paso 3. Cierre del procedimiento. Informe y recomendación de acciones: Concluido los seis (6) días hábiles de recepción de pruebas, la Comisión tendrá un plazo de cuatro (4) días hábiles para valorar las mismas y realizar lo siguiente:

- 1) Elevar un informe de conclusión que contendrá el expediente del caso y debe ser concluyente a favor de una de las partes, además de indicar las medidas institucionales a tomar.
- 2) En caso de ser concluyente a favor de la persona denunciante, se remitirá la documentación a la Abogacía del Tesoro de este Ministerio, solicitando la aplicación de sanciones y/o la apertura de un sumario administrativo.
- 3) En caso de ser concluyente a favor de la persona denunciada, el informe será archivado. Referente de la DACHC, la misma tomará conocimiento y nota de manera a adoptar medidas paliativas o preventivas que garanticen la mejora del ambiente laboral de los afectados.
- 4) Se informará a las partes.



///...



POR LA CUAL SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MINISTERIO DE HACIENDA.

///...8

Art. 24.- Garantías del Procedimiento:

- 1) Durante todo el proceso de investigación, el Ministerio de Hacienda deberá prevenir cualquier tipo de represalia, tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que denuncian, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre violencia laboral. Si durante el procedimiento se demuestra su existencia, la institución garantizará la restitución de las condiciones laborales previas a la presentación de la denuncia.
- 2) Para ello, los órganos competentes deberán adoptar medidas para prevenir su existencia. En este sentido, el Ministerio de Hacienda debe diferenciar entre los mecanismos de protección (que se adoptarán respecto a la persona que padece la situación de violencia laboral) y los mecanismos de prevención (que se adoptarán respecto a la persona denunciada). En la adopción de medidas de protección y de prevención se deben considerar los deseos de la persona denunciante y nunca pueden suponer un perjuicio para ella ni para las posibles personas que atestiguan.
- 3) Entre las medidas de protección que pueden ser implementadas se encuentran la reordenación del tiempo de trabajo, desplazamientos y cambios de turnos, siendo recomendable la separación entre la persona denunciada y denunciante durante el tiempo que dure el procedimiento u otros mecanismos proporcionales a la gravedad de la situación denunciada.
- 4) Asimismo, los órganos competentes se asegurarán de llevar a cabo los procedimientos conforme a los principios rectores, respetando las garantías de confidencialidad, seriedad e imparcialidad. En este sentido, se le debe reconocer a la persona denunciada el derecho a demostrar su inocencia, a la debida defensa, a recibir comunicación previa y detallada de la denuncia presentada en su contra, así como de disponer de copias, medios y plazos para la preparación de su defensa.
- 5) Las personas competentes para intervenir en los procesos, tanto la Asesoría Confidencial, como los/as integrantes de la Comisión de Investigación, deberán excusarse o podrán ser recusados cuando exista relacionamiento o situaciones que generen conflictos de interés con alguna o algunas de las partes en los procesos tramitados.

Art. 25.- Comunicar a quienes corresponda y archivar. /

ES COPIA DIGITAL DEL ORIGINAL
QUE OBRA EN ESTE DEPARTAMENTO



César A. Duarte C.
Alc. César A. Duarte C., Jefe
Departamento de Digitalización y Archivo
Secretaría General
Ministerio de Hacienda

FDO.: BENIGNO LÓPEZ
MINISTRO