



Provincia de Río Negro
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

VIEDMA, 05 DE AGOSTO DE 2024

VISTO:

El Expediente N° 216911-EDU-2024 del registro del Ministerio de Educación y Derechos Humanos - Consejo Provincial de Educación, "*S/ Proyecto de Protocolo de Prevención y Actuación con la Violencia Laboral*"; y,

CONSIDERANDO:

Que a través de la sanción de la Ley 27.580, el Estado Argentino aprobó el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Que el mencionado Convenio reconoce expresamente el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón del género. Asimismo, reconoce que dicha violencia y acoso pueden constituir una violación o un abuso a los derechos humanos. Y en esa línea, la Recomendación N° 206 de ese Organismo Internacional complementa el mencionado Convenio.

Que por Resolución N° 2807/20 el Consejo Provincial de Educación adhirió al "*Proyecto de Protocolo de Actuación para casos de Violencia por razones de Género en el Ámbito Laboral*", emitido por la CTIO-Género, en el ámbito de la Secretaría de Estado de Trabajo de Río Negro.

Que este Ministerio reconoce la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia laboral y el acoso.

Que resulta oportuno reflexionar sobre las prácticas de vinculación en el mundo del trabajo, con el objetivo de erradicar aquellas que no se correspondan con una cultura basada en el respeto, la igualdad de género y la dignidad humana, contribuyendo al bienestar integral de las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de este Ministerio.

Que este Protocolo representa una respuesta a la necesidad de contar con una herramienta para el abordaje de situaciones que pudieren configurar violencia laboral y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón del género en el ámbito de este Ministerio.



Provincia de Río Negro
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

Que este Protocolo se elaboró a partir de dos ejes: la prevención y el procedimiento de acción. El primer eje tiene como objetivo crear un ambiente libre de conductas violentas mediante la adopción de medidas de prevención, mecanismos de concientización, estrategias de capacitación y campañas de difusión. En tanto, el segundo brinda herramientas para el abordaje de situaciones concretas de violencia laboral y sus consecuencias.

Que se debe emitir, la norma legal correspondiente.

Que la presente se ajusta a las facultades otorgadas por el la Ley N° 391 - Estatuto del Docente y la Ley F N° 4819 Ley de Educación de la Provincia de Río Negro.

Que la citada ley en su Artículo 167° señala que, en caso de ausencia del titular, la presidencia será ejercida temporalmente por uno de los vocales del ejecutivo.

POR ELLO, y de acuerdo a las facultades conferidas por los Artículo 165° y 167° de la Ley F 4819;

**EL VOCAL / LA VOCAL CARGO DE LA PRESIDENCIA
AD REFERENDUM
DEL CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACION
R E S U E L V E:**

ARTÍCULO 1°: APROBAR el Protocolo para la Prevención y Actuación contra la Violencia Laboral en el ámbito del Ministerio de Educación y Derechos Humanos - Consejo Provincial de Educación, el que como Anexo I y II son parte integrante de la presente resolución.-

ARTÍCULO 2°: ESTABLECER en veinte (20) días hábiles el plazo para designar todos los roles que el Protocolo prevé para su funcionamiento pleno.-

ARTÍCULO 3°: REGISTRAR, comunicar y archivar.-

**RESOLUCIÓN N° 4525
CPE/ccynd/SG/dm.-**

Abg. Romina PROCOPPO
Vocal Gubernamental
Consejo Provincial de Educación
de Río Negro



Provincia de Río Negro
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

ANEXO I – RESOLUCION N° 4525 Protocolo de Prevención y Actuación contra la Violencia Laboral

Capítulo I Disposiciones generales

1. PRESENTACIÓN

Este Protocolo de Prevención y Actuación contra la Violencia Laboral constituye una herramienta fundamental para conformar espacios laborales donde las personas puedan desarrollar sus tareas de manera sana y libre de violencia y acoso, fundado en el respeto mutuo. En tal sentido, el rol del Ministerio de Educación y Derechos Humanos consiste en facilitar y alentar prácticas de prevención como herramienta útil contra la violencia.

2. OBJETIVOS

Este Protocolo es una herramienta que establece los criterios y procedimientos de actuación frente a situaciones de violencia en el ámbito laboral. Su objetivo es prevenir esas conductas y crear un espacio de contención y de orientación para todas las personas que se vieran afectadas por cualquier episodio violento, estableciendo mecanismos de prevención y protección contra la violencia laboral en el ámbito del Ministerio de Educación y Derechos Humanos.

Al mismo tiempo, este Protocolo envía un mensaje que traspasa a toda la organización respecto de las conductas que no son toleradas y que deben ser vigiladas constantemente para la integridad de todos/as y generar un ambiente de trabajo sano.

Para ello, todo el accionar se fundamenta en un doble eje: la prevención y el procedimiento de acción. El primer eje tiene como objetivo crear un ambiente libre de conductas violentas mediante la adopción de medidas de prevención, mecanismos de concientización, estrategias de capacitación y campañas de difusión. En tanto, el segundo eje brinda herramientas para el abordaje de situaciones concretas de violencia laboral y sus consecuencias.

3. CONCEPTOS ACLARATORIOS

La **violencia laboral y acoso** es cualquier acción, conducta, amenaza o comportamiento que provoque, directa o indirectamente, un daño a una persona dentro de su lugar de trabajo, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera repetida e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

La violencia y acoso por razón de género, como define el Convenio 190 OIT, refiere a 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 en este contexto puede ejercerse de diversas formas. A saber: agresión física, discriminación por etnia, por sexo, por la identidad, por la religión; mediante amenazas verbales; mediante acoso moral, sexual o psicológico; violencia simbólica a través de patrones estereotipados, mensajes, costumbres, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones laborales, entre otras.

La violencia laboral puede surgir entre compañeros/as de trabajo o entre los/las superiores jerárquicos/as y sus empleados, sin importar quien sea la persona que está ejerciendo violencia. Concretamente, algunos ejemplos de esas conductas pueden ser:

- Ignorar a una persona o no asignarle tareas, pudiendo hacerlo.
- Cambiar las condiciones de su trabajo arbitrariamente y sin explicaciones, retirarle sus tareas injustificadamente.
- Asignar tareas denigrantes, innecesarias, sin sentido, imposibles de realizar o no acordes a su perfil laboral.
- Obstaculizar la realización de las tareas u ocultar la información o las herramientas necesarias para poder realizarla.
- Juzgar de manera ofensiva o arbitrariamente el desempeño.
- Negar permisos o licencias en forma injustificada.
- Promover junto a otras personas el hostigamiento hacia otra.
- Humillar a una persona o burlarse de ella por sus creencias religiosas, por su aspecto, por su género, edad, nacionalidad, por una discapacidad, por su compromiso político, por origen étnico, su estado civil, su situación familiar, su posición jerárquica o cualquier otro motivo.
- Amenazar con despedir a una persona.
- Sustraer objetos personales o quitarle o retener documentación necesaria para trabajar.
- El ciberacoso, que es el hostigamiento hacia una persona mediante correo electrónico, redes sociales, blogs, mensajería instantánea o cualquier otro medio informático.
- El acoso sexual, mediante comentarios o actitudes con connotación sexual que no son consentidos ni aceptados por quién lo recibe.
- Agresión sexual.
- La agresión física, mediante una acción o conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre otra persona.



Provincia de Río Negro
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

- Acoso psicológico que se presenta cuando una persona o grupo ejercen un maltrato verbal, alterno o continuado, sobre un trabajador o trabajadora, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral y así poder degradarlo.

Es necesario aclarar que no cualquier situación incómoda o que genere malestar es, necesariamente, un hecho de violencia laboral. Situaciones que, por ejemplo, no configuran violencia laboral:

- a) Discusiones o desacuerdos sobre decisiones o puntos de vista en relación al trabajo dadas en el marco del respeto personal.
- b) Conflictos interpersonales siempre que los mismos no den lugar a ninguna de las situaciones de violencia previstas en el presente Protocolo y sin perjuicio de la eventual configuración de una o más faltas disciplinarias contempladas en la normativa vigente.
- c) Exigencias legítimas de la organización como la asignación de tareas, cambios de puesto de trabajo, conforme la normativa específica en cada caso.
- d) Las directivas u órdenes de servicio que los superiores dispongan de acuerdo a sus competencias en tanto no configuren ninguna de las situaciones de violencia previstas en el presente protocolo.

4. MARCO NORMATIVO

El marco normativo del Protocolo lo constituye la Constitución Nacional, a través de los principios plasmados en los Artículos 14 bis y 16, receptados en nuestra Constitución Provincial en el artículo 40. En los instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, a saber: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Demás instrumentos internacionales: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer ("*Convención de Belem do Pará*"), Convenio OIT 190/2019 sobre la Violencia y el Acoso; Convenio OIT 111/1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación).

Ley Nacional 23.592 sobre Actos Discriminatorios; Ley Nacional 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales; Ley Nacional 26.743 sobre Identidad de Género; Ley Provincial D 4.650 de adhesión a la Ley 26.485; Ley Provincial D 4.799 sobre Identidad de Género y Garantía de Derechos en el ámbito del Estado Provincial; Ley Provincial D 2.055



Provincia de Río Negro
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

...///

sobre Promoción Integral de las Personas con Discapacidad; Ley N° 4819 Ley de Educación de la Provincia de Río Negro y Ley N° 391 – Estatuto del Docente.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo se aplicará en cualquier situación de violencia laboral o acoso que se presente en los espacios de trabajo que dependan del Ministerio de Educación y Derechos Humanos de la Provincia de Río Negro o por fuera de esos lugares físicos, si se trata de un tipo de violencia apoyada en medios electrónicos, digitales o virtuales, respecto de los trabajadores y trabajadoras dependientes del Consejo Provincial de Educación.

6. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO

1. **Información y orientación:** cualquier persona que trabaje bajo la órbita del Ministerio de Educación y Derechos Humanos que desee informarse sobre la temática de violencia laboral o requiera orientación sobre una situación que se haya desarrollado o estuviese desarrollándose, podrá solicitar que le sea brindada toda la información necesaria al respecto.
2. **Protección de la intimidad:** debe garantizarse que el ámbito de intimidad de las personas involucradas no será afectado en ningún momento del procedimiento.
3. **Informalidad:** tanto las Consultas como las Denuncias no pueden tener requisitos formales que sean excesivos o innecesarios. Todo el procedimiento debe tratar de ser lo menos burocrático posible.
4. **Amplitud probatoria:** todos los medios de prueba que sean lícitos y obtenidos de buena fe, sirven para establecer lo que ocurrió y definir la responsabilidad a las personas, en caso de que así fuere.
5. **Autonomía:** el Protocolo funciona con autonomía de otros regímenes de disciplina, bajo la dirección de la Subsecretaría de Recursos Humanos. El Equipo de Intervención y la Referente deben poder trabajar con la suficiente independencia para llevar a cabo su tarea, sin ser condicionados o limitados por un ejercicio de autoridad excesivo.
6. **Confidencialidad:** toda la información que surge a lo largo de un procedimiento es confidencial y solo debe ser conocida por las personas que trabajen en él o se vean involucradas. Es responsabilidad del Equipo de Intervención y de la Referente proteger esta confidencialidad.
7. **No re-victimización:** toda la información que deba preguntársele a la persona denunciante debe ser obtenida, dentro de lo posible, en una única exposición de los hechos, cuidando de consultar solamente aquello que es necesario y relevante.



Provincia de Río Negro
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

8. **Protección al denunciante y a los testigos:** las autoridades involucradas deben garantizar la protección a la persona denunciante y a las personas que, en carácter de testigos, hayan decidido colaborar, contra cualquier represalia que pudieren recibir por el hecho de haber denunciado o dado testimonio.
9. **Consentimiento voluntario e informado:** a lo largo de todo el procedimiento, debe tenerse en cuenta siempre la voluntad de la persona afectada.
10. **Formación continua:** el Ministerio de Educación y Derechos Humanos, a través del Área de Recursos Humanos, deberá impulsar medidas de información, formación y divulgación sobre la prevención y actuación contra la violencia laboral, para todas las personas que trabajen bajo su órbita.

7. EQUIPO DE INTERVENCIÓN Y REFERENTE

Las denuncias por violencia laboral serán tratadas por un Equipo de Intervención, compuesto por un integrante del área de Asuntos Legales, un/a integrante del área de Recursos Humanos y un/a Referente. Funcionará dentro de la Subsecretaría de Recursos Humanos del Ministerio de Educación y Derechos Humanos.

El o la Referente es la persona que actuará en todos los casos, atenderá las consultas, recibirá las denuncias y la documentación, hablando con los testigos y cualquier otra tarea que fuese necesaria llevar adelante, dentro del procedimiento de este Protocolo.

Capítulo 2 EJE DE LA PREVENCIÓN

El Equipo de Intervención debe llevar adelante la tarea de prevención de la violencia laboral. La prevención puede implementarse a través de diversas acciones como, por ejemplo:

- Difundir el presente Protocolo entre todos los integrantes del Ministerio de Educación y Derechos Humanos.
- Confeccionar registros, estadísticas de casos que han sido tramitados, encuestas y/o herramientas similares que permitan entender mejor la perspectiva de la problemática.
- Talleres/ cursos de sensibilización e información sobre la temática.
- Trayectos de formación para la prevención y/o erradicación de la violencia laboral para todas las personas que trabajan en el ámbito del Ministerio de Educación y Derechos Humanos.
- Campañas de sensibilización, información y difusión mediante las vías de comunicación institucionales.



- Diseño de contenido multimedia sobre la visualización de la problemática y jornadas o reuniones de exposición, intercambio y debate sobre el tema de violencia laboral.

Al mismo tiempo, el Equipo de Intervención puede impulsar estudios de clima laboral, relevamientos sobre prácticas laborales que deban ser desalentadas, encuestas anónimas, entre otras iniciativas. Todo ello debe ser documentado y expuesto como indicadores del panorama sobre violencia laboral.

Capítulo 3

PROCEDIMIENTO FRENTE A UN HECHO DE VIOLENCIA

Paso 1: La consulta y la denuncia

Este Protocolo se inicia de dos formas, a través de una *CONSULTA* o una *DENUNCIA*. La Consulta es una herramienta para que una persona pueda resolver sus dudas respecto de si una situación pudo o no ser un hecho de violencia laboral, sin que el Protocolo se active completamente. En cambio, la Denuncia es la herramienta que tiene una persona que considera que ha sido víctima de violencia y necesita defenderse. En caso de recibir una denuncia anónima, el Equipo de Intervención no dará curso a la misma, desestimándola.

Las *consultas* y las *denuncias* son siempre reservadas y pueden ser realizadas ante el o la Referente, ante el Equipo de Intervención o ante cualquier superior jerárquico disponible, sin importar si se trata de su propio superior o cualquier otro, independientemente de su área o cargo.

En este último caso, es obligación del superior jerárquico que haya recibido la consulta o la denuncia transmitirla inmediatamente al/la Referente, para que éste/a se haga cargo.

Debe tenerse presente que las Consultas no ameritan la apertura de un legajo. En cambio, si se interpone una *denuncia*, debe abrirse uno.

Tanto las Consultas como las Denuncias pueden hacerse:

1. En forma personal.
2. En forma escrita, por nota o correo electrónico, que será comunicado oportunamente. En este último caso, debe procurarse que en el texto del email no figuren nombres de personas a los efectos de resguardar la confidencialidad.
3. Telefónicamente al o por vía de mensajes de texto dirigido al/la Referente o al Equipo de Intervención.

Al recibir la denuncia, el Equipo de Intervención debe abrir un legajo con un número de caso para resguardar la confidencialidad y comenzará inmediatamente a trabajar en él. La persona denunciante deberá dejar asentada la denuncia con su firma.



En caso que la denuncia fuese inadmisibles debido a que no es posible comprobar la existencia de la situación o hecho violento, o la participación de las personas denunciadas, o alguna otra razón debida y formalmente fundamentada, o se determine que la denuncia presentada no configura una situación de violencia laboral, la misma será rechazada y el expediente será archivado, notificando a las partes involucradas de tal decisión.

La o el referente debe contar con título profesional acorde a dicha actividad y acreditar capacitaciones sobre violencia laboral, de género, Educación Sexual Integral (ESI), Ley Micaela y demás áreas de vinculación temática. Asimismo, todo funcionario o funcionaria y agentes públicos intervinientes deberán acreditar las capacitaciones mencionadas.

Paso 2: La entrevista

El/la Referente o el Equipo de Intervención se pondrán a disposición de la persona que denuncie un hecho de violencia y le informará que puede mantener una entrevista, sea en forma personal o por vía digital, para explicar lo que pasó. Durante la entrevista, la persona podrá estar acompañada de una persona de su confianza. En este momento, se le debe informar a la persona denunciante sobre cuáles son los pasos que seguirán, incluyendo la posibilidad de medidas preventivas.

La persona denunciante debe ser acompañada y contenida emocionalmente a lo largo de la entrevista. Se respetarán sus pausas, tiempos o correcciones sobre su relato. Debe ser escuchada con respeto a su dignidad, sin prejuicios ni emisión de juicios de valor sobre lo acontecido o las actitudes que tomó.

Paso 3: Análisis de la situación

El Equipo de Intervención analizará la denuncia, teniendo presente todas las cuestiones que puedan ser importantes para proteger a la persona denunciante como, por ejemplo:

- Si la persona denunciada es el jefe o la jefa directa de la persona denunciante.
- Si el hecho de violencia ocurrió dentro o por fuera del ámbito laboral.
- Si hubo violencia.
- Si la persona denunciada tiene personas a cargo.
- Si la persona denuncia que la violencia es reiterada, sea con ella misma o con otras personas.
- Si la persona denunciante presenta vulnerabilidades adicionales, como, por ejemplo: que la violencia haya sido ejercida en base a su identidad, género, orientación sexual, estado de embarazo, etnia, discapacidades, filiación política, entre otras.



Provincia de Río Negro
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

En virtud de ello, el Equipo de Intervención podrá tomar una o varias medidas preventivas. En caso de ser necesario, se deberá notificar a la persona denunciada sobre el procedimiento que se ha iniciado.

Las medidas preventivas pueden ser de distinta naturaleza y deben ser escogidas según la necesidad. A modo de ejemplo, pueden ser:

- Separación de espacios físicos entre las personas involucradas.
- Traslado de alguna de las personas involucradas a otra sede edilicia o lugar de trabajo.
- Implementación del teletrabajo, de ser posible.
- Suspensión temporal de la persona denunciada.

Si tras finalizar el análisis de la situación todavía no había sido necesario informar a la persona denunciada sobre la apertura del procedimiento –sea porque no se habían interpuesto medidas de prevención u otro motivo- será momento de informarle a la persona denunciada cual es la situación. Esta persona debe tener la oportunidad de ser escuchada, de explicar lo sucedido y aportar las pruebas que tuviese para defenderse. Para eso, se le debe ofrecer la posibilidad de una entrevista, sea en forma personal o por medios electrónicos. Si decide no utilizar esas oportunidades para explicar lo ocurrido, el procedimiento continuará y no habrá presunciones en su contra.

La entrevista con la persona denunciada debe respetar los mismos principios y cuidados que tuvieron en la entrevista con la persona denunciante. Se le debe informar a la persona entrevistada que se podrán tomar notas sobre lo conversado y todo el contenido de la entrevista quedará plasmado en el legajo.

En caso de que la persona denunciada decida aportar su testimonio, hacer su descargo o presentar sus propios medios de prueba, tendrá un plazo de 5 (cinco) días hábiles para hacerlo. El Equipo de Intervención debe estar a su disposición para recibir esa documentación.

Paso 4: la evaluación

El Equipo de Intervención debe apegarse al principio de celeridad para evaluar el caso, teniendo un plazo de 15 días hábiles como máximo para resolver y dar su recomendación.

En esta etapa, el Equipo de Intervención evaluará todas las declaraciones, pruebas, constancias y testimonios de los testigos, teniendo presentes siempre principios de orden institucional como el debido proceso, la presunción de inocencia, amplitud probatoria, celeridad, informalidad y los principios rectores de este Protocolo.

Podrá hacer las consultas y averiguaciones que considere necesarias, cuidando de no exponer a las personas y respetando al máximo la voluntad de todos.



Provincia de Río Negro
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

No podrán declarar al mismo tiempo al denunciado/a y denunciante.

Se deberá completar un legajo con toda la información relevada y todas las acciones que se llevaron a cabo. Deberá contener, como mínimo, lo siguiente:

- Los datos personales de la persona denunciante.
- Descripción de la situación denunciada. Puede ser la transcripción o resumen de la entrevista, sí es que se llevó a cabo. En todos los casos, este documento debe estar firmado por la persona denunciante.
- Las conclusiones del análisis de la situación, indicando si se tomaron medidas de prevención y cuáles fueron.
- La constancia de que la persona denunciada fue informada sobre la denuncia y los pasos del procedimiento.
- Todo el conjunto de pruebas que se analizaron, sin excepción. En caso de tener elementos que no puedan ser agregados al legajo, se debe hacer un informe, describiendo la prueba detalladamente. Se deben incluir también las observaciones, minutas, transcripciones de reuniones, entrevistas, declaraciones de los testigos, etc.

Toda la documentación del legajo debe estar firmada por la totalidad de los miembros del Equipo de Intervención, quienes son responsables por su contenido y veracidad.

Una vez finalizada la evaluación, el Equipo de Intervención deberá dictar su conclusión, pudiendo:

- Archivar el trámite por considerar que el hecho denunciado no constituye violencia laboral.
- Concluir que existió un hecho de violencia laboral y continuar con la recomendación de acción.

Paso 5: la recomendación

En base a la evaluación realizada y habiendo concluido que el hecho violento existió, el Equipo de Intervención debe elaborar la recomendación sobre la acción a implementar. Se recomendarán las acciones que se estimen justas, proporcionales y procedentes, en base a la gravedad de los hechos, los indicadores y las vulnerabilidades adicionales de la persona denunciante. La comunicación de la acción decidida se les informará a las dos partes, de manera confidencial.

Algunas de las acciones que podrán recomendarse, sin desestimar otras, pueden ser:

- Una advertencia sobre determinada actitud, indicando que no debe volver a repetirse.



Provincia de Río Negro
CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN

- El pedido de disculpas, en forma personal.
- Dar vista del expediente dentro de los 5 (cinco) días hábiles, en caso de comprobarse el hecho violento, a la Junta de Disciplina Docente o bien de la Función Pública.

Debe tenerse presente que si durante de la evaluación se comprueba que los hechos denunciados resultaron falsos y que la denuncia fue realizada con una intencionalidad distinta a los fines y principios del Protocolo, el Equipo de Intervención debe concluir que existió falsedad en la denuncia y recomendará acciones sobre la persona denunciante.

Si el Equipo de Intervención comprueba que alguna de las partes o personas involucradas en la denuncia ha quebrantado la confidencialidad del procedimiento, divulgando información, debe concluir que existió una falta a ese deber y recomendará acciones sobre la persona responsable.

Paso 7: Seguimiento y acompañamiento

El Equipo de Intervención debe dar seguimiento a cada caso y verificar el cumplimiento de la acción. Podrá dar por cerrado un caso después de 12 meses de terminado el procedimiento y siempre que no se hayan producido nuevos hechos de violencia laboral en que una o ambas partes estén involucradas.

El Equipo de Intervención también debe brindar el acompañamiento necesario a la persona denunciante, que puede incluir nuevas entrevistas con el/la Referente.

Será de APLICACIÓN SUPLETORIA la LEY A N° 2938, en lo concerniente a la presentación de denuncia, a excusación y recusación, y todo aquello que no contradiga el presente protocolo.

