

ANEXO I

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ABORDAJE, E INTERVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA DE LA NACIÓN

1. OBJETO

El presente protocolo tiene como finalidad la prevención, el abordaje e intervención en casos de violencia y acoso laboral con perspectiva de género en el ámbito del Consejo de la Magistratura de la Nación, garantizando un ambiente saludable de trabajo libre de violencia y discriminación, en el que se resguarde la integridad y la salud de las personas que prestan funciones en el ámbito de este organismo.

Por otra parte, tiene como objetivo asegurar, conforme los compromisos asumidos por el Estado Nacional, la no discriminación por cuestiones de género, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, etnia, religión, discapacidad, razones políticas y/o gremiales, clase, situación social o económica, capacidades o caracteres, o de cualquier otro tipo el ámbito de este Consejo.

Entendiendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo conspira contra la correcta prestación del servicio de justicia, llegando a impedir que las personas, en particular las mujeres y diversidades, accedan a puestos de trabajo, puedan permanecer en él o logren progresar profesionalmente, se torna necesario poner en práctica los mecanismos adecuados y previstos en la normativa nacional e internacional aplicable en esta materia.

Considerando que la violencia y el acoso afectan negativamente las relaciones en el mundo del trabajo, el desempeño de los trabajadores y las trabajadoras, y el servicio público de justicia, resulta imperiosa la creación de un dispositivo de abordaje integral para que las personas afectadas puedan denunciar dichas situaciones en un marco de confidencialidad a fin de hacer cesar la vulneración al goce o ejercicio de sus derechos.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplica a las empleadas, empleados, funcionarias y funcionarios del Consejo de la Magistratura de la Nación, bajo cualquier modalidad

de contratación, es decir, queda comprendido tanto el personal que presta funciones en relación de dependencia (planta permanente o contratado/a) como aquéllos/as cuyo vínculo se origina en un contrato de locación de servicio.

A los fines de la aplicación de este Protocolo, quedan incluidas todas las acciones y omisiones que puedan caracterizarse como acoso, discriminación o violencias, que tengan por objeto y/o resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, que se realicen contra cualquiera de los sujetos comprendidos en el presente Protocolo, provocados por un/a o varios funcionarios/os o empleadas/os del Consejo de la Magistratura de la Nación, de mayor, igual o inferior jerarquía, y/o por terceros ajenos al organismo, en este último supuesto podrán adoptarse medidas de carácter no sancionatorio.

El presente Protocolo se aplica a situaciones de violencia y/o acoso laboral, así como a situaciones de violencia y/o acoso en razón del género que ocurran durante el trabajo o la prestación del servicio o con motivo de éste/ésta, y/o como resultado de la relación laboral o de la locación de servicio, en cualquier horario:

- a) en el ambiente de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando constituyen el lugar donde se desarrolla la relación de trabajo o la prestación del servicio, o donde se cumplen funciones atinentes al trabajo o servicio; ya sea en forma presencial o remota, incluidos los canales digitales, el teletrabajo y la modalidad semipresencial.
- b) en los lugares donde los/as empleados/as y funcionarios/as del Consejo de la Magistratura de la Nación toman su descanso o donde comen y/o en los que utilizan las instalaciones sanitarias o de aseo y/o donde participan de actividades gremiales.
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados u originados con motivo del trabajo o la prestación del servicio.
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionados con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este Protocolo es complementario y no reemplaza la aplicación de normativas específicas vigentes en la materia, en particular, la ley 26.485 y su decreto reglamentario 1011/2010, la ley 26.743 y la ley 27.580. Tampoco deroga los Reglamentos vigentes, sino que será aplicado en modo complementario y, atendiendo a su especificidad, en caso de conflicto o controversia se dará prevalencia a los principios y reglas de actuación aquí previstas. La aplicación de este Protocolo es autónoma e independiente de la aplicación de otros procedimientos contemplados en el régimen jurídico aplicable.

3. ALCANCE

Definiciones

A los fines del presente Protocolo se establecen las siguientes definiciones:

a) Se entiende por «violencia y acoso laboral» o «en el mundo del trabajo» a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por cuestiones de género, orientación sexual, nacionalidad, etnia, religión, discapacidad, razones políticas y/o gremiales, situación social o económica, capacidades o caracteres. Incluyendo cualquier forma de discriminación, degradación, intimidación o conducta hostil.

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su identidad de género u orientación sexual, que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

c) Se entenderá por «violencia hacia las mujeres» a toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas aquellas conductas que discriminan a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculizan su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho

de igual remuneración por igual tarea o función, así como el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

4. TIPOS DE VIOLENCIA

Se deja establecido que a los efectos de la aplicación del presente Protocolo la enumeración de este artículo no reviste carácter taxativo, sino enunciativo de los tipos de violencia y/o acoso que pueden activar la aplicación de este Protocolo.

a) **Agresión física:** toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre la persona o cualquier forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

b) **Acoso y/o agresión sexual:** todo comentario reiterado o conducta de connotación sexual que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos, que impliquen amenazas para anular, vencer o evitar su voluntad de oponerse, y/o configuren coerción, uso de la fuerza o intimidación, abuso sexual o todo supuesto en el que la víctima no pudo consentir libremente. Puede manifestarse por contactos físicos innecesarios, insinuaciones molestas, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, exhibición de fotos abiertamente sugestivas o pornográficas.

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

d) **Hechos de connotación sexista o violencia simbólica:** toda conducta, acción y/o comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe

a las personas en razón de su identidad de género u orientación sexual, que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o seguridad personal.

5. PRINCIPIOS RECTORES QUE ORIENTAN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

La intervención institucional, en las situaciones comprendidas en el presente Protocolo, se guiará por los siguientes principios:

a) Asistencia, contención y orientación

El/la presentante, y/o el/la afectado/a en caso de que no fuera la misma persona, será orientado/a y acompañado/a en la medida que así lo requiera, en forma gratuita, durante todo el procedimiento regulado en este Protocolo.

A tales fines, recibirá orientación integral durante todo el procedimiento ante el Consejo de la Magistratura de la Nación, ya sea que se adopten medidas orientadas a regenerar el ambiente laboral, se adopten medidas de carácter no sancionatorio respecto de terceros ajenos al ámbito del Consejo de la Magistratura de la Nación y/o se formalice una denuncia administrativa. En este último supuesto, la orientación comprenderá: la instancia de la denuncia administrativa; el seguimiento del procedimiento posterior ante el Consejo de la Magistratura de la Nación así como lo relativo a las acciones y medidas de protección que pudieren solicitarse.

b) Trato digno

La persona que efectúe una consulta o denuncie una situación de violencia y/o acoso contemplada en este Protocolo será tratada con respeto y escucha activa. La persona que reciba las consultas y/o denuncias deberá tener una actitud empática y receptiva, sin críticas ni prejuicios, que favorezca la comunicación y preserve la dignidad de los/as consultantes y/o denunciantes.

c) Respeto a la identidad de género

Conforme lo establecido por la Ley de Identidad de Género N° 26.743, en todos los casos, las personas involucradas en las diferentes etapas del

procedimiento regulado en este Protocolo deberán dirigirse a la persona presentante y/o afectada respetando su identidad de género.

d) Confidencialidad - Reserva de Identidad

Como principio general, deberá garantizarse a la persona consultante y/o denunciante la confidencialidad de los hechos y el resguardo de su identidad. En caso de que así lo requiera, será potestad de la persona afectada otorgar la autorización para que los hechos, o alguno de ellos, puedan tomar estado público.

Cuando se formule una denuncia en sede administrativa, a fin de posibilitar su trámite así como el derecho de defensa de la persona sindicada como responsable, se permitirá el acceso a las actuaciones sólo a las personas estrictamente indispensables para llevar adelante el procedimiento previsto en el presente Protocolo, quienes deberán guardar absoluta reserva y resguardar la confidencialidad, conforme lo previsto en el art. 8 inc. b del Reglamento para la Justicia Nacional.

e) No revictimización

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona consultante y/o denunciante y de los datos personales que permitan identificarla.

El deber de no revictimización opera en todas las etapas previstas en la aplicación de este Protocolo, debiendo prestar especial atención a que las medidas adoptadas no redunden en efectos negativos sobre la persona afectada.

No se podrá investigar, producir prueba o realizar interrogatorios dirigidos a indagar acerca de la vida privada de la persona consultante y/o denunciante, que no tengan vinculación con los hechos puntualmente investigados.

f) Debida Diligencia.

Todas y cada una de las etapas del proceso deberán ser cumplidas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas.

g) Derecho a la información y participación de la persona afectada

La persona afectada tendrá derecho a ser escuchada y su opinión deberá ser tenida en cuenta durante todo el procedimiento. A tales fines, tendrá pleno

acceso a las actuaciones, si las hubiere, y deberá recibir información detallada y actualizada sobre los avances respecto a su consulta y/o denuncia.

h) Amplitud probatoria

Para acreditar los hechos denunciados regirá el principio de amplitud probatoria, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia contemplados en este Protocolo y quiénes son sus testigos naturales.

i) Enfoque interseccional.

El análisis de las situaciones alcanzadas por este Protocolo se realizará considerando las múltiples desigualdades y factores de poder presentes en el ejercicio de las violencias.

j) Perspectiva integral e interdisciplinaria.

El abordaje completo de las situaciones vinculadas al objeto del presente Protocolo, cuyas particularidades deberán evaluarse en cada caso, requiere de la intervención y el aporte de especialistas provenientes de distintas disciplinas.

k) Reparación y no repetición.

Este Protocolo se aplicará poniendo especial atención al principio de reparación de los daños hacia la persona afectada, contemplando su singularidad. Asimismo, se buscará adoptar soluciones que garanticen que hechos de violencia similares no se repitan en el futuro.

6. ATENCIÓN, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CONSULTAS

6.1 Comunicación de la situación

Ante una posible situación de violencia y/o acoso laboral o violencia por motivos de género, la misma deberá ser puesta en conocimiento de la Oficina de Abordaje de la Violencia y/o Acoso Laboral con perspectiva de género (en adelante la "Oficina de Abordaje"), dependiente de la Unidad de Derechos Humanos, Género, Trata de Personas y Narcotráfico del Consejo de la Magistratura de la Nación, ya sea de manera oral y/o escrita, telefónicamente o a través de una

dirección de correo electrónico, en éstos dos últimos casos deberá ratificarse por escrito o personalmente.

Dicha situación podrá ser informada por la persona afectada o por un tercero. En este último caso, si la situación descrita pudiere constituir violencia y/o acoso conforme lo definido en este Protocolo, la Oficina de Abordaje se comunicará con la persona presuntamente afectada a fin de hacerle saber que se ha tomado conocimiento de hechos que podrían estar afectándola y procederá a orientarla sobre la existencia y alcances de este Protocolo.

6.2 Derechos de la persona afectada

Durante todo el procedimiento, la persona afectada podrá contar con el acompañamiento de personas de su confianza, formen o no parte de su equipo de trabajo, representantes gremiales, en cualquier acto o entrevista que requiera su presencia. Podrá solicitar medidas preventivas de protección en cualquier momento del procedimiento, ofrecer y controlar pruebas y recibir información sobre las actuaciones.

Se deberá evitar, durante el trámite del procedimiento, el contacto de la persona consultante y/o denunciante con la persona sindicada como responsable. No se podrá realizar ningún acto ni audiencia que implique la concurrencia conjunta de ambos/as. A tales fines, deberá disponerse la realización de dichos actos en horarios y/o espacios que impidan la potencialidad del encuentro.

6.3 Intervención de la Oficina de Abordaje de la Violencia y/o Acoso Laboral con perspectiva de género

La Oficina de Abordaje estará integrada por profesionales de la psicología y la abogacía, entre otros, especializados en el abordaje de la violencia y/o acoso laboral con perspectiva de género, y tendrá a su cargo la gestión de las consultas, orientación de las situaciones comprendidas en este Protocolo, a tales efectos deberá:

- a) Brindar orientación a las personas que consulten o deseen denunciar hechos de violencia y/ acoso laboral y/o violencia por motivos de género, e informarles los alcances del presente Protocolo.
- b) Gestionar la cuenta de correo electrónico o líneas telefónicas habilitadas para tal efecto.

- c) Orientar y evaluar cuál es el procedimiento más adecuado para el caso.
- d) Promover acciones que tengan por objeto remover prácticas o conductas alcanzadas por este Protocolo.
- e) Recolectar información con fines estadísticos, con debido resguardo de la confidencialidad, a fin de confeccionar indicadores para la prevención de situaciones de violencia laboral y/o violencia por motivos de género.

6.4 Incompatibilidad

No podrá intervenir en ninguna etapa del procedimiento, el/la integrante de la Oficina de Abordaje que fuere pariente o cónyuge de la persona consultante/denunciante o de la persona sindicada como responsable o mantuviere con alguno de éstos enemistad o relación de amistad que se manifieste por hechos conocidos.

Asimismo, deberá evitarse la intervención de el/la integrante de la Oficina de Abordaje cuando mediere un conflicto de intereses.

6.5 Espacio de consulta y orientación

La Oficina de Abordaje funcionará como un ámbito para la recepción de consultas y denuncias, relativas a las situaciones de violencia y/o acoso aludidas en el presente Protocolo. A tales fines, contará con un espacio físico que garantice la confidencialidad y la privacidad de quienes realicen consultas o denuncias.

La Oficina de Abordaje deberá escuchar, orientar y brindar información sobre las situaciones alcanzadas por el Protocolo y los procedimientos establecidos, e informar la posibilidad de solicitar medidas preventivas de protección para hacer cesar la violencia y/o el acoso, evitar actos de represalias y garantizar el normal desarrollo del procedimiento. También deberá informar sobre el carácter confidencial de la información suministrada.

Dentro del plazo de 3 (tres) días hábiles desde que fuera puesta en su conocimiento una posible situación de violencia y/o acoso laboral o violencia por motivos de género, la Oficina de Abordaje deberá convocar a una entrevista a la persona que dio a conocer dicha situación. En caso de que la distancia impida una entrevista presencial, la comunicación se realizará telefónicamente o mediante videoconferencia o videollamada.

En la primera entrevista, la Oficina de Abordaje recabará la información que considere necesaria y relevante a los efectos del diseño de su intervención y a los fines estadísticos.

La entrevista se llevará a cabo en un ambiente respetuoso, cálido y reservado, que brinde contención y privacidad al entrevistado/a. Se deberán evitar interrupciones y la presencia de personas ajenas al acto. Quienes reciban el testimonio deben explicar en un lenguaje claro el objetivo de la entrevista y evacuar las dudas antes de comenzar el acto. Deberán acompañar su relato con una actitud de escucha activa y deberán realizar preguntas facilitadoras que ayuden al entrevistado/a a organizar el relato y aportar la información necesaria para la activación del protocolo.

Durante la entrevista las personas a cargo de la misma, no deben emitir juicios de valor de ningún tipo sobre la verosimilitud de los hechos relatados, debiendo actuar con debida diligencia y evitar el peligro en la demora. Asimismo, deberán evitar reiteraciones innecesarias del relato de la persona afectada, toda vez que ello constituye una de las mayores instancias de revictimización.

En los casos de consultas realizadas por terceros, si la persona presuntamente afectada no aceptara la entrevista o desmintiera la situación, se procederá a dar por finalizado el procedimiento, dejando registro de la consulta en el ámbito de la Oficina de Abordaje.

6.6 Situaciones que no constituyan actos de violencia y/o acoso laboral o violencia en razón de género, o en las que se decida no promover una denuncia.

Cuando la situación relatada por la persona consultante y/o denunciante no encuadrarse en las conductas descritas en el presente Protocolo, o bien cuando en caso de ser la persona afectada no fuera su intención formalizar una denuncia en sede administrativa, previo diagnóstico de la situación, la Oficina de Abordaje evaluará la promoción de acciones para abordar la problemática de la violencia y/o acoso laboral, en el ámbito en el que la persona afectada desarrolle sus funciones. Se privilegiarán las estrategias de intervención colectivas en los espacios laborales, con el objetivo de promover ambientes libres de discriminación y violencias.

6.7 Conocimiento de la presunta comisión de un delito

Cuando en cumplimiento de sus tareas un integrante de la Oficina de Abordaje tome conocimiento de la presunta comisión de un delito, salvo que se trate de delitos contra la libertad sexual, lesiones leves, o calumnias o injurias, o cualquier otro delito de acción privada, deberá efectuar la denuncia penal y comunicarlo en forma inmediata al/la Presidente/a del Consejo de la Magistratura de la Nación.

7. MEDIDAS PREVENTIVAS DE PROTECCIÓN

7.1 Solicitud de medidas preventivas de protección

Desde que la Oficina de Abordaje toma conocimiento de hechos que pudieren configurar violencia y/o acoso en los términos del presente Protocolo y hasta que -en caso de corresponder- el Plenario ordena la instrucción de un sumario administrativo, la persona consultante y/o denunciante y/o los testigos podrán solicitar a la mencionada oficina que requiera al Plenario, o a quién/es éste delegue, la adopción de medidas preventivas de protección.

Asimismo, la Oficina de Abordaje podrá requerir de oficio al Plenario, o a quién/es éste delegue, la adopción de medidas preventivas de protección cuando así lo considere necesario, atento las circunstancias del caso y en salvaguarda de la integridad psicofísica de la persona consultante y/o denunciante y/o los testigos.

7.2 Informe preliminar de la Oficina de Abordaje de la Violencia y/o Acoso Laboral con perspectiva de género

Dentro del plazo de 3 (tres) días de efectuada la solicitud de adopción de medidas preventivas de protección, la Oficina de Abordaje deberá remitir al Plenario, o a quién/es éste delegue, un informe mediante el cual se expedirá sobre la naturaleza de los hechos puestos en conocimiento, las relaciones de poder entre la persona afectada y la sindicada como responsable, la verosimilitud de la situación de riesgo actual o inminente y el peligro en la demora. También deberá emitir opinión sobre las medidas preventivas de protección que considera procedentes en el caso.

A efectos de la determinación de las medidas preventivas de protección se deberá considerar la opinión de la persona afectada y el principio de no revictimización.

La Oficina de Abordaje podrá sugerir, entre otras, la adopción de una o varias de las siguientes medidas de protección:

a) Fijación de reglas de conducta específicas para la persona sindicada como responsable y otras personas relacionadas con los hechos en cuestión. Estas pueden incluir la reasignación de tareas, suspensión temporal, teletrabajo y/o modificación temporaria de la jornada laboral y/o del espacio físico donde presta funciones la persona sindicada como responsable.

b) Fijación de pautas de protección para la persona consultante y/o denunciante, testigos y otras personas relacionadas con el hecho denunciado. Nunca será la persona consultante/denunciante quien deba cambiar su lugar y/o jornada y/o modalidad y/o equipo trabajo y/o tareas, salvo que específicamente así lo solicitara.

c) Adopción de medidas destinadas a asegurar la integridad de los elementos de convicción pertinentes en relación a los hechos investigados.

7.3 Adopción de medidas preventivas de protección

El Plenario, o a quién/es éste delegue, deberá tratar a la mayor brevedad posible, el informe sobre medidas preventivas de protección remitido por la Oficina de Abordaje.

Las medidas preventivas de protección adoptadas deberán ser idóneas, necesarias y proporcionales, y deberán priorizarse las menos lesivas para la persona afectada.

A propuesta de la Oficina de Abordaje, el Plenario o a quién/es éste delegue podrá reemplazar, suspender, sustituir, prorrogar o ampliar las medidas preventivas de protección adoptadas.

La adopción de las medidas preventivas de protección no implica pronunciamiento sobre la veracidad de los hechos puestos en conocimiento de la Oficina de Abordaje, ni sobre la responsabilidad de la persona sindicada como responsable.

8. DENUNCIA

8.1 Promoción de la denuncia

La denuncia de una posible situación de violencia y/o acoso laboral o violencia por motivos de género debe ser formalizada por la persona afectada, o

por entidades gremiales y/o profesionales, con expresa autorización de la persona afectada y sujeta a su posterior ratificación, ya sea por escrito o verbalmente, o telefónicamente o vía correo electrónico, en éstos dos últimos casos deberá ratificarse por escrito o personalmente.

8.2 Tramitación de la denuncia

Ante la presentación de una denuncia en la que un/a funcionario/a o empleada/o del Consejo de la Magistratura de la Nación, relata ser o haber sido víctima de una situación de violencia y/o acoso laboral o violencia por motivos de género, la Oficina de Abordaje deberá convocar a la persona afectada a una entrevista, dentro del plazo de 3 días hábiles desde la presentación de la denuncia o su ratificación en caso de ser necesaria.

Asimismo dentro del plazo de 30 (treinta) días hábiles desde la presentación de la denuncia o su ratificación, la Oficina de Abordaje deberá precisar las circunstancias fácticas, reunir los elementos de convicción tendientes a esclarecer los hechos denunciados, individualizar a los posibles responsables y recomendar al Plenario la formación de un sumario o el archivo de las actuaciones.

Dicho plazo se suspenderá cuando las actuaciones se encuentren a consideración del Plenario para la adopción de alguna decisión vinculada con su trámite. Asimismo, el aludido término podrá ser ampliado o disminuido por el Plenario de oficio o en virtud de un requerimiento fundado de la Oficina de Abordaje.

8.3 Pautas sobre la prueba

No se admitirá prueba referida a los antecedentes o conductas de la persona denunciante que no se encuentre vinculada o no resulte pertinente para esclarecer el hecho denunciado.

Tampoco se podrá producir prueba destinada a indagar acerca del pasado sexual de la persona denunciante, o aspecto de su vida privada que no tengan vinculación con los hechos investigados.

8.4 Informe final

Transcurrido el plazo de 30 (treinta) días hábiles desde la presentación de la denuncia, o su ratificación, la Oficina de Abordaje deberá producir un informe final que deberá contener:

- a) La relación circunstanciada de los hechos investigados
- b) La valoración de los elementos de prueba reunidos
- c) La conclusión de si se ha probado, en principio, la configuración de una situación de violencia y/o acoso laboral o violencia por motivos de género en el ámbito del Consejo de la Magistratura de la Nación, y en su caso, la identificación de las normas infringidas.
- d) La individualización de las/os funcionarias/os y/o empleadas/os del Consejo de la Magistratura de la Nación a quienes les correspondería, en principio, el reproche administrativo que daría lugar a la formación de un sumario.

Asimismo, el aludido informe podrá contener recomendaciones relativas a la reparación de los daños hacia la persona afectada dentro del ámbito de las competencias propias del Consejo de la Magistratura de la Nación y sin que ello obste al reclamo judicial de los daños.

El informe final producido por la Oficina de Abordaje deberá ser presentado ante el/la titular de la Unidad de Derechos Humanos, Género, Trata de Personas y Narcotráfico, quien lo suscribirá y lo elevará de inmediato al Plenario para su consideración.

El Plenario dictará una resolución por medio de la cual ordenará al Cuerpo de Auditores del Consejo de la Magistratura de la Nación la instrucción de un sumario o dispondrá el archivo de las actuaciones.

9. PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS.

Ningún/a empleado/a o funcionaria/o del Consejo de la Magistratura de la Nación que haya sido víctima de violencia laboral o que haya efectuado una consulta a la autoridad de aplicación de este Protocolo o que haya comparecido como testigo en el marco del procedimiento regulado en el presente, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio.

Se presume, salvo prueba en contrario, que cualquier alteración en las

condiciones de trabajo o de prestación del servicio que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o consulta o participación en el procedimiento regulado en el presente.

10. PROMOCIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La Oficina de Abordaje tendrá a su cargo diseñar las políticas de prevención y erradicación del acoso y todas las formas de violencia en los ámbitos laborales, así como la discriminación por motivos de género. Deberá promover la divulgación del presente Protocolo, pudiendo solicitar, a tal fin, la colaboración y participación de todas las áreas institucionales que puedan propiciar la difusión, conocimiento y cumplimiento de las normas y buenas prácticas sobre ambientes de trabajo libres de violencia y acoso.

11. REGISTRO

La Oficina de Abordaje llevará un registro de las consultas recibidas y de las intervenciones en casos en los que se aplique este Protocolo, con el objetivo de sistematizar los datos y permitir la elaboración del diagnóstico de la magnitud y características de las situaciones ocurridas y su evolución en el tiempo.

En forma semestral, la Oficina de Abordaje elaborará un informe de carácter cualitativo y estadístico que será remitido al Plenario. Se asegurará la confidencialidad de aquellos datos que, de manera directa o indirecta, permitan identificar a la persona denunciante o a la denunciada.

12. REVISIÓN

Sin perjuicio de la facultad del Plenario de introducir modificaciones cuando lo considere oportuno, el presente Protocolo deberá ser revisado anualmente para su actualización en base a la experiencia de su aplicación y a la nueva normativa nacional e internacional dictada en la materia,

En caso de no existir modificaciones al presente Protocolo, se entenderá tácitamente prorrogado por igual plazo.

13. PLAZOS

A los efectos del presente Protocolo los plazos se contarán en días hábiles judiciales.

La autoridad de aplicación podrá disponer la habilitación de la feria, o de días y horas inhábiles para la realización de actos o diligencias cuyo cumplimiento sea urgente.

14. VIGENCIA

El presente Protocolo entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina.