



RESOLUCIÓN N° 28 121.-

NEUQUÉN, 13 de septiembre de 2021

VISTO:

Lo dispuesto en los artículos 1º, 5º y 8º, inciso a), b), y d), de la Ley Orgánica del Ministerio Público Fiscal, la Ley Nacional 26.485 y la Ley Provincial 2786 y,

CONSIDERANDO:

Que, el Ministerio Público Fiscal es un órgano del sistema de administración de Justicia, que forma parte del Poder Judicial, con autonomía funcional.

Que, el art. 5º de la Ley Orgánica del Ministerio Público Fiscal dispone que el Fiscal General es la máxima autoridad del Ministerio Público Fiscal, en cuyo ámbito ejerce funciones de Superintendencia;

Que, la violencia laboral constituye una de las principales fuentes de inequidad, discriminación, estigmatización y conflicto en el ambiente de trabajo y que las consecuencias del fenómeno trascienden al plano individual, organizacional y social, por lo que el abordaje de esta problemática configura un tema central desde la perspectiva de los derechos humanos;

Que, la invisibilización de la violencia laboral por razones de género es un fenómeno mundial, y sólo a través de un sostenido proceso de modificación de aquellos patrones socioculturales, que la favorecen y reproducen, se podrán diseñar respuestas para la erradicación de la violencia.

Que, las normas internacionales, nacionales y provinciales de protección de la mujer imponen a todos los organismos y organizaciones - públicas o privadas- la obligación de implementar medidas operativas y concretas, para la prevención, detección, asistencia, tratamiento, sanción y

erradicación de la discriminación y la violencia por razones de género en el trabajo.

Que, la Ley Nacional 26.485 y la Ley Provincial 2786 definen a la violencia laboral como una modalidad de violencia contra las mujeres, la cual puede adquirir distintas formas. Así, el art. 6 de Ley 26.485 define la violencia laboral como: "Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza 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 un test de embarazo. Constituye también violencia (...) quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática con el fin de lograr su exclusión laboral...".

Que, el Decreto Reglamentario 1011/2010 se precisa que "...cualquier omisión, acción consumada amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género. Se entiende por derecho a igual remuneración por igual tarea o función, al derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor".

Que, la Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones (2018), del (hoy ex) INAM, del Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Nación, estableció la Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones; como también lo establecido en el art. 36 de la Ley 26.485, esto es que los/as funcionarios/as policiales, judiciales, agentes sanitarios, y cualquier otro/a funcionario/a público/a a quien acudan las mujeres afectadas, tienen la obligación de informar sobre: a) Los derechos que la legislación le confiere a la mujer que padece violencia, y sobre los servicios gubernamentales disponibles para su atención; b) Cómo y dónde conducirse

para ser asistida en el proceso; c) Cómo preservar las evidencias. d) Cómo proceder en el caso de que el hecho sea constitutivo de un delito; tener en cuenta el inciso e) del art. 24 de la misma Ley.

Que, por ello, a los fines de implementar acciones de prevención, tratamiento y erradicación de la violencia en el ámbito laboral, es fundamental previamente generar dentro del Ministerio Público Fiscal espacios de protección y herramientas que posibiliten visibilizar e identificar situaciones de violencia.

Que, con el objeto de sumar distintas perspectivas dentro del equipo interdisciplinario se convocó al gremio de los empleados judiciales y, luego de un trabajo conjunto se establece la conformación del espacio, como el objeto y sus funciones.

Por ello, en virtud de lo establecido en el artículo 8°, inc. c) de la Ley Orgánica del Ministerio Público Fiscal;

EL FISCAL GENERAL

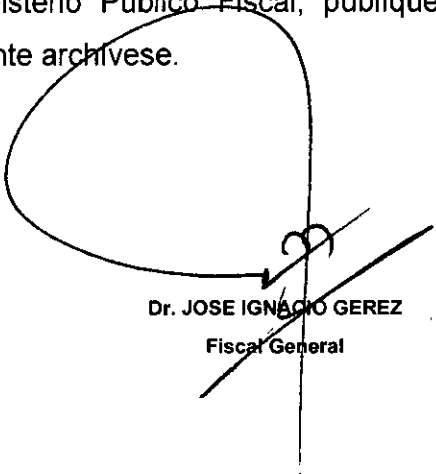
RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: CREAR en el ámbito del Ministerio Público Fiscal de un equipo interdisciplinario para la prevención e intervención ante situaciones de discriminación y violencia por razones de género, en adelante llamado **Equipo Interdisciplinario contra la Discriminación y Violencia Laboral por Razones de Género del MPF**.

ARTÍCULO 2º: El equipo estará integrado por un/a representante de la Unidad Fiscal de Violencia de Género y Doméstica, un/a representante del Servicio de Atención a la Víctima del M.P.F., y una representante de la Gerencia Administrativa; cuyo objeto y funciones se adjuntan en ANEXO I.

ARTÍCULO 3º: INVITAR al Sindicato de Empleados Judiciales de Neuquén a participar en carácter de integrantes de dicha comisión.

ARTÍCULO 4º: Protocolícese, hágase saber, comuníquese al Tribunal Superior de Justicia, a los integrantes del Ministerio Público Fiscal, publíquese en www.mpfneuquen.gob.ar, y oportunamente archívese.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large loop on the left and a vertical line on the right that ends in a small flourish.

Dr. JOSE IGNACIO GEREZ
Fiscal General

ANEXO I – OBJETO Y FUNCIONES

OBJETO

El objeto del Equipo Interdisciplinario contra la Discriminación y Violencia Laboral por Razones de Género del MPF consiste en la prevención, intervención, orientación primaria y erradicación de la violencia laboral por razones de género en el ámbito del Ministerio Público Fiscal.

FUNCIONES:

A nivel de prevención primaria

- 1) Realizar un diagnóstico de la organización, respecto a situaciones de discriminación y violencia por razones de género, así como de los recursos disponibles para su intervención.
- 2) Llevar adelante campañas de visibilización de la violencia y la discriminación laboral, por razones de género.
- 3) Realizar acciones de capacitación a los agentes y funcionarios del Ministerio Público Fiscal.
- 4) Elaborar Protocolos de actuación ante casos de violencia por razones de género en el ámbito del MPF.
- 5) Asesorar al Fiscal General en la materia, ante su requerimiento



Dr. JOSE IGNACIO GEREZ
FISCAL GENERAL

