

VIEDMA, 30 JUN 2021

VISTO: el Expediente N° 087.254-SRH-2.021, del Registro del Ministerio de Producción y Agroindustria, y;

CONSIDERANDO:

Que por el mismo se tramita la aprobación del Protocolo de Actuación de Violencia de Género u otra en el ámbito laboral y de su Planilla de activación, con aplicación en todo el Ministerio de Producción y Agroindustria;

Que dicho Protocolo resulta ser adaptación del Protocolo de Actuación en casos de Violencia por razones de género en el ámbito laboral, de la Secretaría de Estado de Trabajo, aprobado mediante Resolución N° 1723/2.019 SET, teniendo como misión generar un marco de actuación dentro del Ministerio de Producción y Agroindustria, en el cumplimiento de los derechos de las víctimas de violencia de Género, previniendo y sancionando actos de violencia contra las mujeres, como así también todo tipo de violencias en cualquiera de sus formas, en ámbito laboral;

Que, conforme el protocolo a aprobar, resulta necesario designar a un/una agente sensibilizado/a y capacitado/a formalmente como referente de Género, a los fines de articular en pos del pronto accionar ante una presentación, analizando el caso particular y su remisión a la Subsecretaría de Recursos Humanos como autoridad competente en la materia;

Que la agente Bibiana Silvia VASILCHIN (D.N.I. N° 23.257.977- Legajo N° 102092/7), reúne los requisitos para resultar designada como Referente de Género, en la aplicación del Protocolo de Actuación de Violencia de Género u otra en el ámbito laboral, contando con su conformidad para ello;

Que dicha designación como referente de Género, resulta anexa a las tareas normales y habituales del/la agente y no representa una mayor erogación económica para el Organismo, que el haber normal y habitual y/o adicional que pueda estar percibiendo;

Que ha tomado debida intervención en el área de su competencia, la Subsecretaría de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Producción y Agroindustria, la Secretaría de la Función Pública y la Fiscalía de Estado mediante Vista N° 02242-21;

Que el suscripto se encuentra facultado para aprobar la presente en los

términos de la Ley N° 5.398, Artículo 21° y Decreto N° 08/19;

Por ello:

EL MINISTRO DE PRODUCCION Y AGROINDUSTRIA

RESUELVE:


ARTICULO 1°.- Aprobar el Protocolo de Actuación para casos de violencia de Género u otra y su Planilla de Activación con aplicación en el Ministerio de Producción y Agroindustria, los cuales como Anexos I y II respectivamente, forman parte integrante de la presente.-

ARTICULO 2°.- Designar como referente de Género a la Licenciada Bibiana Silvia VASILCHIN, agente del Ministerio de Producción y Agroindustria (D.N.I. N° 23.257.977- Legajo N° 102092/7), de acuerdo a los considerandos expresados en la presente.-

ARTICULO 3°.- Dejar constancia que la designación referida en el artículo precedente, resulta anexa a las tareas normales y habituales de la agente y no representa una mayor erogación económica para el Organismo, que el haber normal y habitual y/o adicional que pueda estar percibiendo;

ARTICULO 4°.- Registrar, comunicar, notificar y archivar.-

RESOLUCION N° 371


Cra. Andrea Cecilia Polizzi
Secretaría de Administración y Control
Ministerio de Producción y Agroindustria
PROVINCIA DE RÍO NEGRO

CARLOS BANACLOY
MINISTRO
Ministro de Producción y Agroindustria
Provincia de Río Negro

ES COPIA FIEL



**PROTOCOLO* DE ACTUACIÓN PARA CASOS DE VIOLENCIA
POR RAZONES DE GENERO* Y CUALQUIER OTRA
EN EL ÁMBITO LABORAL**

Año 2021

Sub Secretaría de RRHH

* El siguiente protocolo es una adaptación para el Ministerio de Producción y Agroindustria, del Protocolo de la Secretaría de Empleo, Res. 1723 SET publicada en el boletín oficial de diciembre de 2.019.

MISIÓN

El presente protocolo tiene por misión generar un marco de actuación dentro del Ministerio de Producción y Agroindustria en la provincia de Río Negro, en el cumplimiento de los derechos de las víctimas de violencia de Género en el ámbito laboral, en el marco de la Ley Nacional 26.485 (Ley núm. 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales) y todo tipo de violencias dentro del ámbito laboral en cualquiera de sus formas, en el marco de la Ley N° 3.487.

A partir de un marco procedimental de actuación se pretende abordar con celeridad, reserva y confidencialidad los casos de violencia por razones de Género y de cualquier otra índole que se presentan en el ámbito laboral proponiéndonos:

- a) La detección precoz de los casos a partir de la sensibilización y capacitación.
- b) Propiciar un ambiente laboral libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género y/o diversidad sexual, promoviendo la equidad y el respeto como ejes rectores de las relaciones laborales a través de la aplicación de este protocolo.
- c) Generar un espacio de confianza, escucha activa, confidencialidad y seguridad para que las personas víctimas de violencia por razones de género, puedan exponer lo que les sucede, con el fin de hacer cesar de inmediato la situación y establecer, de acuerdo a este instrumento las responsabilidades y sanciones correspondientes, con el acompañamiento de una persona referente de género del organismo, con conocimientos académicos formales (carreras de grado, especialización, cursos, talleres, etc.), a fines a la temática.

d) Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento que puedan requerir, luego de la evaluación diagnóstica, para reparar los daños que pudieran haber sufrido, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.

II MARCO NORMATIVO DE PROTECCIÓN

El marco normativo internacional de protección de los derechos de las mujeres es el siguiente:

La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su protocolo Facultativo CEDAW, la Recomendación General Nº 19 y 25 y la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer de Belem Do Pará.

Por su parte, las normas que regirán el presente sancionadas a nivel nacional y provincial son:

Constitución de la Nación Argentina, Ley Nacional Nº 26.485 y su decreto reglamentario 1.011/2.010, Convenio OIT 111 "Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación", Convenio 151 de la OIT; Constitución de Rio Negro, Leyes Provinciales Nº 4.650, 4.845 y 5.086.

Al hablar de violencia de género, se piensa en la violencia hacia la mujer, pero cabe destacar que están incluidas en el siguiente protocolo todas aquellas personas comprendidas en el colectivo LGBTIQ + e identidades sexogenéricas disidentes.

Por su Parte, Según la Ley Nº 26.485, sancionada en 2.009, se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Entendemos a la violencia de género como todo acto, conducta, acción u omisión que, ya sea de forma directa o indirecta, tenga como consecuencia un daño físico, sexual, psicológico, simbólico o económico a una persona por motivos de género. Esta

violencia puede ser ejercida tanto en el ámbito público como privado, y se presenta de distintas formas, algunas de ellas siendo hoy en día prácticas que se encuentran hasta normalizadas y aceptadas.

Por su parte, la violencia de Género en el ámbito laboral, hacia las mujeres es aquella que discrimina a las mujeres, en los ámbitos 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 test de embarazo.

Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral...“se entiende por derecho a igual remuneración por igual tarea o función, al derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, en los términos del Artículo 7º, párrafo a) Inciso i) del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, sociales, y Culturales; Artículo 11, párrafo 1) Inciso d) de la Convención de Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer y el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951 OIT 100, relación de igualdad entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”, (Artículo 6º, Ley Nacional N° 26.485).

La constitución Nacional en su Artículo 14º Bis incluye la igualdad: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público, organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial...”.

En el Decreto reglamentario 1.011/2.010 de la Ley N° 26.485 establece en el Artículo 3º Inciso a) que “se entiende por Discriminación contra mujeres a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, independientes de su estado Civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otro ámbito, de conformidad con lo dispuesto en el

Artículo 1º de la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer. Del mismo modo, en el Artículo 6º Inciso c) “se considera discriminación en el ámbito laboral cualquier omisión, acción 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 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”.

Así mismo, en el inciso citado precedentemente se define como “...hostigamiento psicológico a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directamente o indirectamente daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.

La CEDAW, en su recomendación 19, Artículo 11 manifiesta que: “ La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía, y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en la relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

Por último, el término ciberacoso, también conocido como cyberbullying, es una extensión del acoso en los medios tecnológicos, por teléfono o por internet, por el cual una persona (acosador) trata de minar y socavar la autoestima de otra (acosado/a) enviándole mensajes amenazantes, intimidatorios o chantajistas a través de los servicios de correo electrónico o mensajería instantánea (tipo Chat, Whatsapp o Messenger), sms o las redes sociales (Facebook, Instagram, Snapchat, etc.)

Así mismo, la constitución de nuestra provincia en su Artículo 32 reza: “El Estado afianza la igualdad de derechos entre la mujer y el varón en los aspectos culturales, políticos, económicos y sociales, para lograr juntos una participación real en la organización y conducción de la comunidad.

III LAS CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Las consecuencias son complejas y múltiples:

- Trastorno de ansiedad generalizada.
- Trastornos de pánico.
- Depresión.
- Síndrome de estrés postraumático.
- Trastornos de somatización, como migrañas, cansancio, desarreglos digestivos, etc.
- Adicciones.
- Cambios permanentes en la personalidad.
- Trastornos del sueño, etc.

Cabe mencionar también, que las consecuencias de la violencia de género, repercuten de lleno en la salud psicofísica de las trabajadoras, y tienen un efecto negativo en la eficacia y eficiencia, que impacta directamente su productividad.

Por otro lado el psicólogo Heinz Leymann, quien desarrolló el primer inventario de acoso en 1.980, ya señaló en su día que una buena parte de los suicidios que se producen cada día en el mundo se deben precisamente al acoso laboral. En casos extremos, el temor de una mujer a perder el trabajo, según la Confederación Internacional Sindical, en caso de estar embarazada puede producirse la muerte fetal como consecuencia de los elevados niveles de estrés.

IV VENTAJAS DE LA APLICACIÓN:

Según la Organización Mundial de la Salud, invertir en la recuperación de un trabajador es menos rentable para una organización, que gestionar un plan de protección y prevención de riesgos. Así mismo la prevención a través de las capacitaciones y la debida atención a tiempo impactan en la disminución del ausentismo y carpetas médicas por estrés.

Considerando que uno de los activos más importantes de una organización es su capital humano, se hace necesario, entonces, considerar e implementar medidas que velen por el bienestar de los empleados, a fin de resguardar no sólo la integridad física y

psicológica de éstos, sino también la rentabilidad de la organización.

Tomando el término estrés, no como un desafío que se puede afrontar, sino como una sobrecarga, que desgasta a la persona en su salud mental y física, se debe considerar que ésta tendrá un menor rendimiento y mengua su capacidad de generar ideas creativas, sus ganas de participar y su voluntad colaborativa.

Si en cambio se aplicara una estrategia totalmente opuesta en donde el ser humano fuera reconocido por su fundamental valor, respetando sus derechos, el resultado sería, por supuesto, muy diferente.

El estrés mental se caracteriza por disminuir las funciones ejecutivas, nuestras capacidades más elevadas: Capacidades Cognitivas (atención selectiva, razonamiento, memoria y lenguaje) y

Capacidades Ejecutivas (anticipación de necesidades futuras, planificación y ejecución de un plan; organización de procesos, flexibilidad, adaptación a los cambios, retardo de la gratificación, gestión emocional, regulación de impulsos, motivación, empatía, etc.). También se observara menor capacidad para actuar eficazmente ante situaciones conflictivas, de peligro o que requieran de una mayor capacidad intelectual o creativa; problemas de concentración y comunicación, esto produce una innecesaria pérdida económica y aumenta el desprestigio social de la organización si no es capaz de resolver la conflictividad”.

Ante cualquier situación como las descriptas con anterioridad se procederá a la aplicación del presente protocolo en su parte procedimental.

V PROCEDIMIENTO

1) Confidencialidad.

El tratamiento de la presentación será estrictamente confidencial, y se comunicará a quien realice la misma ante la autoridad de aplicación.

2) Autonomía del procedimiento.

La aplicación del presente protocolo es autónoma e independiente de la existencia de otros procesos o procedimientos administrativos y/o judiciales.

3) **Ámbito de aplicación.**

Las situaciones comprendidas en el siguiente protocolo, en su amplia esfera de la violencia, podrán configurarse en cualquiera de los espacios o medios descritos a continuación:

- a) En cualquier espacio físico donde se desarrollen funciones y/o actividades de trabajo.
- b) Fuera del espacio físico del ámbito laboral o de sus dependencias o anexos, o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo.

4) **Autoridad de aplicación.**

Será la autoridad de aplicación, el Organismo y desde el Área de Recursos Humanos, siendo la máxima autoridad del área, quien aplique el presente protocolo, y la autoridad superior a RRHH. Esta autoridad estará conformada por las personas que decidirán en última instancia, las medidas a tomarse (en concordancia con la normativa vigente, los estatutos internos y medidas que se establezcan en el presente), en relación con las personas que padezcan violencia y quienes la ejerzan en el ámbito interno, sin perjuicio de otras medidas o procedimientos.

a) **Referentes**

La autoridad realizará la designación de una persona sensibilizada, capacitada formalmente y con acreditación académica de la misma, referidos a la temática sobre violencia de Género, atención a la víctima, mediación etc., a través de una resolución que será de conocimiento público. Dicha persona formará parte de la Red y ésta articulará en pos del pronto accionar ante una presentación.

b) **Equipo especializado de intervención.**

El equipo que actuará en cada caso, estará conformado por la máxima autoridad de la Sub Secretaría de RRHH, y personal especializado en el abordaje de la violencia de género y cualquier otro tipo de violencias en el ámbito laboral y será reconocido con este nombre dentro del organismo y no deberán tener antecedentes de violencia o mal

trato en el organismo, ni fuera de él.

Brindará atención, asesoramiento y en conjunto con la/él Referente dará contención a la víctima. Mantendrá comunicación permanente con este último y con la autoridad de aplicación a quien elevará por escrito las recomendaciones necesarias para la resolución del caso fundamentando cada una.

5) De la presentación para la activación del protocolo.

La presentación podrá ser realizada por la víctima o terceras personas para activar el protocolo. En todos los casos, las presentaciones se realizan mediante formulario firmado por la parte de la persona que la realizó.

En todos los casos se deberá respetar la intimidad de las personas involucradas, (víctima y agresor), evitando interrogatorios sobre circunstancias más allá de los requerido (evitando la re-victimización) para precisar los hechos y para adoptar medidas de efecto inmediato, siempre y cuando violen los derechos tutelados.

Los datos obtenidos serán introducidos en un registro interno y elevado formalmente a un registro único confidencial hasta ser remitidos al organismo de sanciones cuando así lo requiera la situación. (Junta de Disciplina).

a. Recepción

La persona designada como Referente de género (o quien designe por razones de ausencia) por la autoridad de aplicación, recibirá la presentación personalmente, por escrito, vía telefónica, correo electrónico o completando el formulario o por cualquier otro medio que así se disponga. Dicha presentación deberá adaptarse al principio de confidencialidad mencionado precedentemente.

b. Elevación

Una vez receptada la presentación por la persona referente de género quien analizará el caso particular teniendo en cuenta lo que aquí se describe como violencia de género en el ámbito laboral, procederá a la elevación de la misma a la autoridad competente, se dará inicio a las acciones internas a fin de resolver la situación, y en todo caso exhortar al denunciado a cesar en la comisión de las conductas atribuidas.

c. Traslado

La Autoridad de aplicación deberá notificar fehacientemente a la persona a la que se le imputa la comisión de los hechos explicitados en las conductas alcanzadas por este protocolo, quien podrá realizar, en el plazo de 48 horas hábiles administrativas un descargo por escrito desde su notificación que en tal caso será elevado al equipo de dichas actuaciones. La comunicación entre el/la referente de género, el equipo especializado y la autoridad de aplicación, debe ser fluida y permanente mientras tenga lugar la intervención y hasta que el caso sea resuelto.

d. Informe de evaluación de riesgo:

El Equipo deberá evaluar el riesgo y la gravedad de la situación y emitir un informe previo contacto con la víctima. Dicho informe será de conocimiento de las personas involucradas y del/la Referente de Género antes de ser elevado a la Autoridad de Aplicación que tomará las medidas preventivas, de resguardo a la víctima y disciplinarias pertinentes. El informe deberá contener recomendaciones para la adopción de medidas urgentes, tendientes a procurar el cese de la situación de violencia.

6) Proceso de protección de la víctima.

La víctima podrá ser escuchada tantas veces como lo solicite, en ausencia de la persona denunciada. Se recomiendan como medidas provisorias, que las personas involucradas no compartan el mismo espacio físico laboral, disponer que presten servicios en distintos horarios, como así también la prohibición de acercamiento del denunciado a la víctima. Siempre será la víctima la que opte por conservar el espacio, las tareas y el horario habitual de trabajo o solicitar una re ubicación conservando las mismas condiciones laborales y remunerativas.

7) Conciliación

Siempre y cuando no lo considere improcedente el equipo especializado y con anuencia de la víctima, deberá realizarse la conciliación entre las partes con el fin de sortear las diferencias; generar un pedido de disculpas si fuese pertinente; conciliar para enmendar las dificultades y emitir propuestas de continuidad.

8) Seguimiento

En todos los casos el referente realizará el seguimiento de la situación hasta la totalidad de su normalización.

9) Proceso disciplinario. Se podrán adecuar las sanciones y/o medidas que el organismo determine competente para cada caso, acorde a sus estatutos y reglamentaciones vigentes.

Glosario:

*Violencia de Género

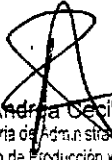
Las Naciones Unidas definen la **violencia** contra la mujer como «todo acto de **violencia de género** que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública.

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género: “Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

-Referente: Lic. Bibiana VASILCHIN

-Teléfonos de contacto: 2994606736

-Correo electrónico: generompya@gmail.com


Cra. Andrea Cecilia Polizzi
Secretaría de Administración y Control
Ministerio de Producción y Agroindustria
PROVINCIA DE RÍO NEGRO

CARLOS BANACLOY
MINISTRO
Ministro de Producción y Agroindustria
Provincia de Río Negro

ES COPIA FIEL

PLANILLA DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO PARA SITUACIONES DE VIOLENCIA

La información vertida en el siguiente cuestionario tiene resguardo confidencial. Y recibirá respuesta en las próximas horas luego de presentado.

Fecha denuncia: Día: Mes: Año:

Denuncia propia	Si : <input type="text"/>	NO: <input type="text"/>
Denuncia por otro	Si: <input type="text"/>	NO: <input type="text"/>
Nombre Del Denunciante:		Mail:

Nombre Victima:		
Edad:	Tel:	Mail:
Área:		
Lugar de trabajo:		
Tipo de contratación: Planta Transitoria: <input type="text"/>		Planta Permanente: <input type="text"/>
Nombre del denunciado:		

Marque con X el casillero correspondiente

¿USTED O LA PERSONA POR LA QUE DENUNCIA SUFRIÓ DIRECTAMENTE ALGUNA DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES?
1. ACOSO SEXUAL. <input type="text"/>
Acoso sexual: todo comentario reiterado o conducta de connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.
2. HECHOS DE CONNOTACIÓN SEXISTA. <input type="text"/>
Hechos de connotación sexista: toda conducta, acción, comentario, etc. cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, menos precie o estereotipe a las personas en razón de su género, orientación sexual, provocando daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o seguridad.
3. AGRESIÓN FÍSICA. <input type="text"/>
Agresión física: toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o la trabajadora

4. ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO.

Acoso moral o psicológico: situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

LA SITUACIÓN DENUNCIADA:

se produjo por primera vez

se produjo por segunda vez

Se produce desde los últimos meses de forma reiterada

¿PODRÍA INDICAR CUÁL ES/ERA EL VÍNCULO LABORAL DEL AGRESOR/A CON USTED?

Jefe/a

Par

Subalterno/a

Otro