



*Ministerio de Relaciones Exteriores*

*Resolución N° 1026.-*

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

Asunción, 4 de diciembre de 2024

**VISTO:** Las Resoluciones N° 139/2021 del 8 de marzo de 2021 y N° 1167 del 26 de diciembre de 2023, por medio de las cuales se aprueba el protocolo de prevención, atención y seguimiento de denuncias sobre casos de discriminación, acoso laboral y acoso sexual y se dispone la creación de un grupo de trabajo para la revisión y la actualización del protocolo de prevención, atención y seguimiento de denuncias sobre casos de discriminación, acoso laboral y acoso sexual; y

**CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución de la República del Paraguay, en su artículo 46 establece: "Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios".

Que, el artículo 88 de la Constitución, con relación al derecho al trabajo, expresa: "No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado".

Que, la Constitución garantiza, entre otros, el derecho a la vida, y a la integridad física y psicológica (artículo 4); el derecho a no ser sometido a tratos degradantes (artículo 5); el derecho a la libertad y a la seguridad (artículo 9); el derecho a la defensa en juicio y a las garantías procesales (artículos 16 y 17); la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (artículo 48) y el derecho a la protección frente a la violencia (artículo 60).

Que, la República del Paraguay incorporó al ordenamiento jurídico nacional la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Ley N.º 1215/86; la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" ratificada por Ley N.º 605/95; los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio 100, sobre igualdad de remuneración, ratificado por Ley N.º 925/64, Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por Ley N.º 1156/66 y el Convenio 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Ley N.º 3338/2007.

N° \_\_\_\_\_



*Ministerio de Relaciones Exteriores*

*Resolución N° 1026.-*

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

-2-

Que, el Código del Trabajo del Paraguay, Ley N.º 213/1993, en su artículo 9, establece que: “El trabajo (...) exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud (...)”.

Que, la Ley N.º 5777/2016, “De protección integral a las mujeres” en su artículo 12, inciso b), dispone: “articular y coordinar las acciones para el cumplimiento de la presente Ley, en particular el fortalecimiento de servicios, la capacitación al funcionario público y la adopción de protocolos por parte de las distintas instituciones públicas involucradas a nivel nacional, departamental y municipal, incluyendo la participación de redes de mujeres y organizaciones no gubernamentales dedicadas a la defensa y promoción de los derechos de las mujeres, organizaciones de derechos humanos, universidades, sindicatos, empresas y otras de la sociedad”.

Que, la Ley N.º 6935/2022 “Del Servicio Diplomático y Consular; y del Servicio Administrativo y Técnico del Ministerio De Relaciones Exteriores de la República del Paraguay”, en su artículo 3 dispone que “El Ministerio de Relaciones Exteriores implementará estrategias con el objetivo de asegurar el principio igualitario y no discriminatorio (...)”.

Que, la Ley N.º 1626/2000 “De la Función Pública”, en el Capítulo XI: “Del sumario administrativo” establece el procedimiento para la investigación de hechos tipificados como faltas graves, cometidos por funcionarios públicos.

Que, la Ley N.º 1635/2000 “Orgánica del Ministerio de Relaciones Exteriores”, en su artículo 5 dispone: “Para el cumplimiento de sus funciones, el Ministerio de Relaciones Exteriores se integra con: la Cancillería; las misiones diplomáticas acreditadas ante Estados Extranjeros y las representaciones permanentes acreditadas en organizaciones internacionales y ante otros sujetos de Derecho Internacional; las misiones especiales, delegaciones y otras formas de representación oficial de la República; y las oficinas consulares”.

Que, por Resolución N.º 139/2021 de fecha 8 de marzo de 2021, se aprueba el protocolo de prevención, atención y seguimiento de denuncias sobre casos de discriminación, acoso laboral y acoso sexual y por Resolución N.º 1167 del 26 de diciembre de 2023, se dispone la creación de un grupo de trabajo para la revisión y la actualización del protocolo de prevención, atención y seguimiento de denuncias sobre casos de discriminación, acoso laboral y acoso sexual.

Nº \_\_\_\_\_



*Ministerio de Relaciones Exteriores*

*Resolución N° 1026.-*

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

-3-

**POR TANTO**, en ejercicio de sus atribuciones legales,

**EL MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES,**

**RESUELVE:**

**Art. 1°** Aprobar la actualización del "Protocolo de prevención, atención y seguimiento de denuncias sobre casos de discriminación, acoso laboral y acoso sexual" que en adelante pasa a denominarse "~~Protocolo de prevención y actuación ante casos de violencia laboral en el Ministerio de Relaciones Exteriores~~".

**TÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Art. 2° Objetivo general**

Prevenir, proteger, brindar atención, y dar seguimiento a los casos de violencia laboral en el ámbito del Ministerio de Relaciones Exteriores, tanto en el servicio local como en el servicio exterior.

**Art. 3° Objetivos específicos**

- a) Establecer una instancia interna con atribuciones y competencias para prevenir, atender y resolver los casos de violencia laboral definidos en el presente Protocolo.
- b) Disponer criterios que permitan identificar los casos de violencia laboral, con la finalidad de evitar que los mismos se produzcan y promover un ambiente laboral seguro en el ámbito del Ministerio.
- c) Establecer procedimientos de actuación adecuados y eficaces para los casos de violencia laboral, garantizando la protección, integridad y dignidad de las personas afectadas.

**Art. 4° Ámbito de aplicación**

El presente Protocolo se aplicará a los casos de violencia laboral que involucren a funcionarios, personal contratado, pasantes y funcionarios en comisión de servicio que cumplen funciones en el Ministerio de Relaciones Exteriores, incluidas las representaciones diplomáticas, misiones permanentes y oficinas consulares.

Este Protocolo se aplicará a los casos de violencia laboral ocurridos en el marco de la relación laboral o relacionada al cumplimiento de las actividades de la institución.

Las medidas administrativas internas previstas en este Protocolo no excluyen el derecho a presentar acciones judiciales, según la legislación nacional vigente. La presentación de una acción judicial no suspenderá los procedimientos establecidos en el presente Protocolo.

N° \_\_\_\_\_



*Ministerio de Relaciones Exteriores*

*Resolución N° 1026.-*

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

-4-

**Art. 5° Definiciones**

1. **Violencia laboral:** Conjunto de comportamientos, prácticas inaceptables o amenazas, de forma aislada o reiterada, mediante la cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada, tanto en el ejercicio de funciones o como consecuencia de las mismas, que tengan como objetivo, provoquen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico. La violencia laboral incluye:
  - 1.1. **Discriminación:** cualquier conducta de distinción, exclusión o preferencia basada en raza, sexo, religión, opinión política, discapacidad, edad, ascendencia, origen, condición socioeconómica o cualquier otra condición que tenga por resultado anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el ámbito laboral.
  - 1.2. **Acoso sexual:** todo comportamiento no deseado en el ámbito laboral que, aun cuando ocurra en una única ocasión, afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de una persona y que tiene como objetivo o consecuencia crear un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando sus condiciones de trabajo y poniendo en peligro su salud y su empleo. Se diferencian dos tipos de acoso sexual:
    - 1.2.1. **Chantaje sexual:** Requerimiento explícito o implícito, desde una posición de poder jerárquicamente superior, de favores sexuales a cambio de un trato preferencial o promesa de éste en la situación actual o futura en el empleo, cargo u otras asignaciones de funciones; que perjudique, amenace o condicione la situación laboral.
    - 1.2.2. **Acoso sexual ambiental:** es el realizado por cualquier persona en el trabajo, que tiene por efecto crear un ambiente desagradable, intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo e inseguro. En este tipo de acoso la relación jerárquica no es necesaria.
- 1.3. **Acoso laboral:** es una forma de hostigamiento que se manifiesta a través de acciones repetitivas, humillantes o degradantes. Es toda acción o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante la cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra, en el ejercicio de su actividad profesional.
- 1.4. **Hostigamiento:** es una forma de violencia que se produce en el entorno laboral y que afecta la dignidad, la salud, la integridad, la libertad o la seguridad de las personas.
- 1.5. **Acoso laboral sexista:** toda conducta, comportamiento o actitud que tiene como origen el género de la persona y que atenta contra la dignidad y la integridad física o psíquica y que se produce en el entorno laboral poniendo en peligro la salud y el empleo.

N° \_\_\_\_\_



*Ministerio de Relaciones Exteriores*

*Resolución N° 1026.-*

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

-5-

2. Revictimización: El sometimiento de la persona afectada a demoras, derivaciones, consultas inconducentes e innecesarias, como así también a realizar declaraciones reiteradas, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado y que excedan el ejercicio del derecho de defensa de parte; a tener que acreditar extremos no previstos normativamente, ser objeto de exámenes médicos repetidos, superfluos o excesivos y a toda práctica, proceso, medida, acto y omisión que implique un trato inadecuado, sea en el ámbito policial, judicial, de la salud o cualquier otro.
3. Denuncia: declaración escrita o verbal que presenta la persona afectada ante un caso de violencia laboral.
4. Queja: declaración escrita o verbal presentada por una tercera persona en conocimiento de un caso de violencia laboral.
5. Medidas de prevención: acciones diseñadas e implementadas con el fin de prevenir casos de violencia laboral.
6. Medidas de protección: acciones que tienen como fin detener el acto de violencia laboral, suspender sus efectos y generar un ambiente laboral seguro.
7. Constituyen conductas prohibidas, de manera enunciativa:
  - a) De naturaleza física: invasión al espacio físico, contacto físico no deseado.
  - b) De naturaleza verbal: comentarios y preguntas no deseados sobre el aspecto, el estilo de vida, orientación, identidad, conducta sexual o roles de género; insinuaciones, burlas y bromas con tinte sexual; llamadas telefónicas, mensajes ofensivos por medios escritos y/o electrónicos, presión o insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o reuniones no deseados.
  - c) De naturaleza no verbal: silbidos, gestos sexualmente sugestivos, dar regalos inapropiados que incomoden, intimiden o coaccionen, dar objetos sexualmente sugestivos.
8. Conductas que no constituyen violencia laboral. Las siguientes conductas, citadas de manera enunciativa, no constituyen violencia laboral:
  - a) Discrepancias o desacuerdos por motivos laborales u organizacionales;
  - b) Actos destinados a ejercer disciplina, cuando corresponda legalmente y en el marco del respeto, por parte de los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
  - c) Exigir el fiel cumplimiento de las funciones y de la normativa institucional;
  - d) Requerir aspectos técnicos que mejoren la eficiencia laboral;
  - e) Evaluar el desempeño de subalternos conforme a indicadores objetivos de rendimiento;

N° \_\_\_\_\_



*Ministerio de Relaciones Exteriores*

*Resolución N° 1026.-*

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

-6-

- f) Solicitar el cumplimiento de deberes, tareas adicionales o exigencias organizacionales, siempre que éstas sean necesarias para mejorar y dar continuidad al servicio que se presta y no constituyan violaciones de derechos laborales;
- g) Desvincular al personal o funcionario incorporado transitoriamente para ejercer cargos de confianza;
- h) Revocar el comisionamiento de funcionarios.

**Art. 6° Garantías del procedimiento**

- a) Confidencialidad: se precautelaré el derecho a la intimidad de las personas involucradas y se actuará con la discreción y el respeto necesarios para proteger su dignidad.

La obligación de confidencialidad es permanente y se extiende a todas las personas que intervengan en el procedimiento o que tengan acceso a los documentos e informaciones relacionadas con él; incluso después de la conclusión del caso o cuando ya no desempeñen funciones relacionadas con el Protocolo. Para el efecto, suscribirán un acuerdo de confidencialidad que será provisto por la Asesoría Confidencial.

- b) Respeto y protección a las personas: las actuaciones o diligencias deberán realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas involucradas las que podrán estar acompañadas de personas de su confianza o ser asistidas legalmente durante el procedimiento, y deberán ser informadas sobre la evolución del mismo.
- c) Debido proceso: los procedimientos serán sustanciados con conocimiento de todas las partes involucradas, garantizando en todo caso la imparcialidad, la agilidad, la legitimidad, la confidencialidad y la inviolabilidad del derecho a la defensa.
- d) Prohibición de la revictimización: quienes apliquen el Protocolo estarán obligados a garantizar la no revictimización de los afectados.
- e) Prohibición de la mediación: quedan prohibidos la mediación y la conciliación en el marco de la aplicación de este protocolo.
- f) Diligencia y celeridad: en las distintas etapas de la aplicación de este Protocolo, el procedimiento deberá concluir en el menor tiempo posible, sin demoras indebidas y en un marco de transparencia y equidad.
- g) Prohibición de represalias: queda prohibida la aplicación de represalias contra las personas que participen en procedimientos en el marco de este Protocolo. Actuaciones de este tipo serán consideradas agravantes.

N° \_\_\_\_\_



*Ministerio de Relaciones Exteriores*

*Resolución N° 1026.-*

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

-7-

- h) Presunción de inocencia y derecho a la defensa: se garantiza el respeto del principio de presunción de inocencia y el derecho a la defensa.
- i) Denuncia y responsabilidad: la denuncia o queja debe fundarse en hechos concretos. La denuncia falsa y el testimonio falso están sujetos a las sanciones contempladas en la legislación vigente.

**TÍTULO II**

**ÓRGANOS COMPETENTES**

**Art. 7° Asesoría Confidencial**

Créase la Asesoría Confidencial como una instancia de acompañamiento a las personas afectadas por casos de violencia laboral, que indagará sobre los hechos y dará seguimiento al procedimiento. Estará conformada por un funcionario designado por la Dirección de Recursos Humanos, sin perjuicio de otras funciones que puedan cumplir en la institución, preferentemente con formación profesional en Psicología, Trabajo Social y otros similares. La Dirección de Recursos Humanos dará a conocer los datos de contacto de la Asesoría Confidencial a todo el personal del Ministerio.

N° \_\_\_\_\_

**Art. 8° Funciones y atribuciones de la Asesoría Confidencial**

- a) Recibir, asesorar y atender a las personas involucradas en casos de violencia laboral;
- b) Brindar un trato respetuoso a quienes hayan presentado el caso y explorar los argumentos en los que se funda, preservando la confidencialidad e identidad de las personas involucradas, como también de los detalles del caso;
- c) Actuar inmediatamente ante el conocimiento de un posible caso de violencia laboral;
- d) Informar sobre los recursos y mecanismos internos que el Ministerio de Relaciones Exteriores ofrece a las personas para el abordaje de casos de violencia laboral, así como de los mecanismos externos;
- e) Asesorar a las personas sobre los procedimientos para casos de violencia laboral, para que puedan tomar una decisión informada.
- f) Encauzar las denuncias y quejas de casos de violencia laboral, tanto de forma verbal como escrita.
- g) Recomendar medidas de protección, las cuales podrán ser aplicadas de manera aislada o conjunta según los méritos de la denuncia y con el fin de propiciar un ambiente laboral seguro.



*Ministerio de Relaciones Exteriores*

*Resolución N° 1026.-*

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

-8-

- h) Acompañar a las personas involucradas en casos de violencia laboral mientras dure el procedimiento, velando en todo momento por su mayor bienestar posible.
- i) Asumir la representación del denunciante en el procedimiento que se tramite ante la Comisión de Investigación.
- j) Llevar registros de los casos, procesarlos y sistematizarlos.
- k) Efectuar el seguimiento de los casos una vez finalizados, evaluando la eficacia de los procedimientos y de las acciones implementadas.
- l) Presentar informes sobre la aplicación del Protocolo y sus respectivas recomendaciones a la Comisión de Investigación de casos de violencia laboral.

**Art. 9° Comisión de Investigación de casos de violencia laboral**

Créase la Comisión de Investigación de casos de violencia laboral a los efectos de dar trámite a las denuncias recibidas de la Asesoría Confidencial de casos de violencia laboral. Estará conformada por:

- 1) Un representante de la Unidad General de Derechos Humanos;
- 2) Un representante de la Secretaría General;
- 3) Un representante de la Unidad Anticorrupción;
- 4) Un representante de la Dirección de Recursos Humanos; y
- 5) Un representante de la Dirección de Asuntos Legales.

En representación de la Comisión de Investigación, la Unidad Anticorrupción será responsable de:

- a) convocar las reuniones;
- b) efectuar notificaciones;
- c) elaborar las actas y demás documentos; y
- d) custodiar la documentación.

**Art. 10 Designación de representantes**

Las dependencias que integran la Comisión de Investigación comunicarán formalmente a la Unidad Anticorrupción la designación de un representante titular y un suplente.

Los representantes designados deberán participar de una capacitación en la materia para asegurar el desempeño adecuado de la Comisión de Investigación.

N° \_\_\_\_\_





*Ministerio de Relaciones Exteriores*

*Resolución N° 1026.-*

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

-9-

**Art. 11 Atribuciones de la Comisión de investigación de casos de violencia laboral**

Son atribuciones de la Comisión de investigación de casos de violencia laboral:

- a) Recibir y tramitar las denuncias elevadas por la Asesoría Confidencial.
- b) Investigar los casos planteados.
- c) Elevar recomendaciones.
- d) Evaluar la eficacia de los procedimientos y de las acciones implementadas
- e) Elevar informes sobre la aplicación del Protocolo y sus respectivas recomendaciones.
- f) Establecer medidas de protección, las cuales podrán ser aplicadas de manera aislada o conjunta según los méritos de la denuncia y con el fin de propiciar un ambiente laboral seguro.
- g) Implementar las medidas preventivas previstas en el Protocolo y otras acciones que surjan como resultado de las evaluaciones del procedimiento y de las acciones implementadas para la correcta aplicación del Protocolo.

N° \_\_\_\_\_

**TÍTULO III  
PROCEDIMIENTOS**

**Art. 12** Ante una situación de violencia laboral, podrán presentarse a la Asesoría Confidencial quejas o denuncias.

**Art. 13 Presentación de la queja**

Cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones de violencia laboral conforme las definiciones del presente Protocolo, podrá presentar ante la Asesoría Confidencial una queja de forma verbal o escrita. La Asesoría Confidencial evaluará la queja presentada y procederá de acuerdo a los procedimientos previstos en el presente Protocolo. En el caso de que el presunto afectado por la situación de violencia laboral decida formular la denuncia verbal o escrita, se procederá conforme a lo establecido en los artículos siguientes.

**Art. 14 Presentación de la denuncia**

Ante una situación de violencia laboral conforme las definiciones del presente Protocolo, la persona afectada podrá presentar ante la Asesoría Confidencial una denuncia de forma verbal o escrita.

Una vez recibida la denuncia, la Asesoría Confidencial procederá a:

1. Realizar una valoración inicial del caso, a fin de orientar al presunto afectado para tomar decisiones informadas.



*Ministerio de Relaciones Exteriores*

*Resolución N° 1026.-*

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

-10-

2. Asesorar al presunto afectado sobre el procedimiento y las posibles medidas preventivas o de protección a implementar.
3. Proponer, en caso de que lo considere necesario, a la Comisión de Investigación la adopción de medidas de protección en forma previa al inicio del procedimiento ordinario. A tal efecto, solicitará a la Unidad de Anticorrupción la convocatoria de la Comisión en un plazo máximo de dos (2) días hábiles. La Comisión de Investigación analizará y decidirá únicamente sobre las medidas de protección propuestas, las que de ser adoptadas deberán ser aplicadas en un plazo máximo de dos (2) días hábiles.
4. Redactar un informe circunstanciado de los hechos denunciados, en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles contados a partir de la recepción de la denuncia. El informe incluirá la identidad de la persona denunciada, su rango y/o cargo, así como los elementos probatorios con que se cuentan.
5. En caso de que el denunciante no consienta a iniciar el procedimiento, la Asesoría Confidencial realizará un seguimiento de la denuncia por un plazo máximo de treinta (30) días a fin de determinar el archivo de la denuncia y la elaboración del informe de cierre que será elevado a la Dirección de Recursos Humanos para los fines establecidos en el artículo 27 numeral 4 del presente Protocolo.
6. A modo de preservar la identidad de las personas involucradas, en el Informe de la Asesoría Confidencial a las mismas se le asignarán códigos numéricos identificativos. En caso de que sean varias los presuntos afectados que denuncien a una misma persona, quedará a criterio de la Asesoría Confidencial presentar un solo informe, o informes individuales para cada denuncia.
7. A los efectos del procedimiento, se requerirá por una única vez la declaración del presunto afectado, de manera a evitar su revictimización.

N° \_\_\_\_\_

**Art. 15 Mecanismo de Alerta Temprana**

Este mecanismo se aplicará únicamente en casos de faltas leves. Consiste en un proceso ágil en el que la Asesoría Confidencial procederá a:

1. En un plazo máximo de 3 (tres) días hábiles desde la recepción de la denuncia, la Asesoría Confidencial informará de los hechos al denunciado y las posibles medidas que podrían ser implementadas.
2. Si la persona denunciada reconoce la situación de violencia laboral e implementa las medidas por la Asesoría Confidencial se darán por concluidas las actuaciones.
3. Si la persona denunciada: a) no reconoce el hecho; b) no presta su conformidad con las medidas propuestas; c) incumple o no implementa las medidas; y d) se verifica que se tomaron represalias, la Asesoría Confidencial dará inicio al procedimiento.



*Ministerio de Relaciones Exteriores*

*Resolución N° 1026.-*

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

-11-

**Art. 16 Inicio del procedimiento.**

**a) La Asesoría Confidencial**

1. Notificará a la persona denunciada en un plazo máximo de dos (2) días hábiles a partir de la finalización del plazo indicado en el artículo 14 numeral 4. Se adjuntará a esta notificación el informe mencionado en el artículo 14 numeral 4.
2. El denunciado tendrá en un plazo máximo de diez (10) días hábiles para presentar su descargo.
3. Transcurrido el plazo establecido en el inciso anterior, la Asesoría Confidencial, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, remitirá el informe elaborado a la Comisión de Investigación incluyendo el descargo de la persona denunciada en caso de que este haya sido presentado.

**b) La Comisión de Investigación**

A partir de la recepción del informe de la Asesoría Confidencial, la Comisión de Investigación:

1. Notificará a las partes el inicio del periodo probatorio, que será de seis (6) días hábiles, empezando a contarse desde el día siguiente de la notificación.
2. Concluido el periodo probatorio, la Comisión tendrá un plazo de diez (10) días hábiles para elaborar su informe final y efectuar sus recomendaciones a la máxima autoridad.
3. En caso de comprobarse la comisión de un hecho tipificado como falta, se recomendará la aplicación de sanciones y/o la apertura de un sumario administrativo según el caso y recomendará la aplicación de medidas que garanticen la mejora del ambiente laboral de los afectados, en caso de considerarlo necesario.
4. En caso de no comprobarse la comisión de faltas, se recomendará archivar el caso.
5. Remitirá una copia del informe final a la Asesoría Confidencial, para su registro y sistematización.

**Art. 17 Excusación**

Los miembros de la Comisión de Investigación deberán excusarse, en su primera intervención en el caso, cuando se encuentren vinculados con cualquiera de las partes involucradas o con sus representantes, en los siguientes casos:

- a) Parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o segundo grado por afinidad;
- b) Interés, incluidos los parientes en el mismo grado, en el caso o en otro semejante;
- c) Ser acreedor, deudor o fiador de alguna de las partes;

N° \_\_\_\_\_



*Ministerio de Relaciones Exteriores*

*Resolución N° 1026.-*

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

-12-

- d) Ser o haber sido denunciante o acusador, o denunciado o acusado de alguna de las partes;
- e) Haber emitido opinión o dictamen, o dado recomendaciones acerca del caso;
- f) Haber recibido el miembro de la Comisión, su cónyuge, sus padres o sus hijos, beneficio de importancia de alguna de las partes, antes o después de empezado el caso, presentes, dádivas o favores, aunque sean de poco valor;
- g) Amistad que se manifieste por gran familiaridad o frecuencia de trato; y
- h) Enemistad, odio o resentimiento que resulte de hechos conocidos.

La excusación deberá ser presentada por escrito, manifestando circunstanciadamente la causa de excusación. En este supuesto, asumirá el lugar del miembro de la Comisión de Investigación que se hubiera excusado, su suplente designado.

**Art.18 De la recusación**

El presunto afectado y/o el denunciado tendrán el derecho de recusar con causa. Las causas de recusación aplicables a los miembros de la Comisión de Investigación serán aquellas establecidas en el artículo precedente del presente Protocolo. Los ataques u ofensas dirigidos a un miembro de la Comisión de Investigación después de iniciado el proceso, no constituirán causa válida para recusación.

El presunto afectado y/o el denunciado tendrán el derecho de recusar sin expresión de causa, a un miembro de la Comisión de Investigación.

**Art. 19 Oportunidad**

El presunto afectado y/o el denunciado deberán ejercer la facultad de recusar en su primera intervención en el caso. Si la causal fuere sobrevenida, sólo podrá hacerse valer dentro de los 3 (tres) días hábiles de haber llegado a conocimiento del interesado en ejercerla y antes del cierre de la investigación.

**Art. 20 Forma de deducirla**

La recusación de los miembros de la Comisión de Investigación se deducirá ante la Asesoría Confidencial. En el escrito se expresará la causa de la recusación y se propondrá y acompañará, en su caso, todas las pruebas de que el interesado intentare valerle. No se admitirá la prueba confesoria.

**Art. 21 Trámite de la recusación**

Presentada la recusación en tiempo y forma, la Asesoría Confidencial procederá a:

1. Notificar al respectivo miembro de la Comisión.
2. Remitir la documentación a la Comisión de Investigación, que se reunirá sin el miembro recusado, en un plazo de tres (3) días hábiles, a fin de resolver la recusación, sin perjuicio de que prosiga la investigación.

N° \_\_\_\_\_



*Ministerio de Relaciones Exteriores*

*Resolución N° 1026.-*

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

-13-

3. En caso de que se estime procedente la recusación, la Comisión de Investigación notificará dicha decisión a las partes interesadas y convocará al representante suplente, quien asumirá funciones inmediatamente.
4. En caso de que la recusación no se estime procedente, la decisión no será susceptible de recurso.
5. Si el representante suplente también fuere recusado y procediera la recusación, la Comisión de Investigación convocará a un representante de la misma dependencia.
6. Si la persona denunciada pertenece a una dependencia que integra la Comisión de Investigación, el caso será elevado a la máxima autoridad, quien designará a un funcionario de la institución que no pertenezca a esa dependencia, para integrar la Comisión exclusivamente para el caso en particular.

**Art. 22 Seguimiento posterior al cierre del caso**

La Asesoría Confidencial llevará a cabo un seguimiento de las acciones implementadas como resultado del caso, por un plazo de 60 días hábiles, con el fin de evaluar su eficacia y efectuar modificaciones, de ser necesario.

Finalizado el plazo, la Asesoría Confidencial elaborará un informe que será elevado a la Comisión de Investigación y dará conclusión a la etapa de seguimiento del caso.

N° \_\_\_\_\_

**Art. 23 Notificaciones:**

Se reputará como válida la notificación remitida a la dirección de correo electrónico institucional. En caso de que, por la naturaleza del vínculo laboral, la persona no posea correo institucional, se considerará válida la notificación efectuada a la dirección de correo electrónico particular indicada al momento de iniciar la relación con el Ministerio de Relaciones Exteriores.

En el supuesto de que no disponga de correo institucional ni haya indicado un correo particular en los registros de la Dirección de Recursos Humanos, la Unidad Anticorrupción efectuará la notificación de manera personal en sobre cerrado, en las instalaciones del Ministerio o remitirá a la representación diplomática u oficina consular en la cual desempeña sus funciones. Esta disposición aplicará únicamente para la primera notificación, a partir de la cual la persona deberá comunicar a la Unidad Anticorrupción una dirección de correo electrónico para las futuras notificaciones.

En todos los casos, se deberá garantizar la confidencialidad de la notificación.

**TÍTULO IV**

**MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN**



*Ministerio de Relaciones Exteriores*

*Resolución N° 1026.-*

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

-14-

**Art. 24 Principios para la implementación de medidas de protección**

Para la determinación e implementación de las medidas de protección, se atenderán los siguientes principios:

- a) Evitar la continuidad de la situación que genera agravios para la persona afectada.
- b) Prevenir posibles escenarios en los que la persona denunciada pudiera tomar represalias.
- c) Las medidas de protección podrán ser otorgadas en cualquier etapa del procedimiento.
- d) La adopción de una medida de protección no conlleva prejuzgamiento sobre el fondo de la denuncia ni menoscabo de los derechos de las personas involucradas.

**Art. 25 Propuestas de medidas de protección**

La Comisión de Investigación podrá determinar la aplicación de manera aislada o conjunta de las siguientes medidas de protección, atendiendo a los méritos de la denuncia:

- a) Acciones de sensibilización en una dependencia en particular.
- b) Reubicación física o cambio de área del presunto afecto o del denunciado.
- c) Autorización para realizar funciones fuera del espacio físico de trabajo, incluido el teletrabajo.
- d) Otorgar permiso con goce de sueldo mientras se sustancia el procedimiento, de acuerdo con la normativa vigente.
- e) Otras medidas que a consideración de la Comisión coadyuven para la protección del presunto afectado y del ambiente laboral.

**Art. 26 Factores a considerarse para la adopción e implementación de las medidas de protección**

- a) Al otorgar una o varias de las medidas de protección se deberá tener en consideración la gravedad de los hechos, así como los elementos probatorios preliminares con que se cuente.
- b) Garantizar que las partes puedan cumplir sus funciones en la institución.
- c) En misiones en el servicio exterior en las que no haya posibilidad de separación física del personal, la Comisión de Investigación determinará las medidas de protección, caso por caso.

N° \_\_\_\_\_



*Ministerio de Relaciones Exteriores*

*Resolución N° 1026.-*

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

-15-

**Art. 27 Medidas de prevención**

La Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con las dependencias pertinentes, implementará las siguientes acciones preventivas:

- 1) Acciones de sensibilización.
- 2) Acciones de difusión sobre el contenido del Protocolo.
- 3) Propiciar la formación y capacitación sobre violencia laboral.
- 4) Elaborar estadísticas sobre las actuaciones e intervenciones realizadas en casos de violencia laboral, manteniendo el anonimato de las personas afectadas.

**TÍTULO V**

**MEDIDAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

**Art. 28 Procedimiento para el seguimiento y evaluación de la implementación del Protocolo**

La Comisión de Investigación, en coordinación con la Asesoría Confidencial, llevará el registro de las denuncias y de la resolución de los casos de violencia laboral.

Anualmente, la Comisión de Investigación y la Asesoría Confidencial se reunirán con el objetivo de elaborar un informe de seguimiento y evaluación sobre la aplicación del Protocolo, el cual será elevado a la máxima autoridad.

El informe deberá contener mínimamente una descripción de los siguientes indicadores básicos:

- a) Tipos de medidas implementadas y sus resultados;
- b) Incidencia de la problemática, resaltando los tipos de casos atendidos, las características principales y las áreas de trabajo más afectadas;
- c) El tiempo dedicado a las diferentes fases de los procedimientos;
- d) Las acciones recomendadas y grado de implementación;
- e) El seguimiento realizado a los casos;
- f) Desafíos encontrados en la implementación del Protocolo.

**TÍTULO VI**

**DE LAS FALTAS Y SANCIONES**

N° \_\_\_\_\_



*Ministerio de Relaciones Exteriores*

*Resolución N° 1026.-*

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

-16-

**Art. 29 Faltas leves**

Se considerarán faltas leves los siguientes hechos y conductas:

- a) Expresiones descalificadoras y/o denigrantes;
- b) Comentarios soeces, injuriosos u ofensivos sobre la apariencia, vestimenta o aspecto físico;
- c) Comentarios, bromas y/o insultos de naturaleza sexual;
- d) Uso de imágenes o afiches pornográficos en los lugares de trabajo;
- e) Impedimento y/o sabotaje para llevar adelante las labores;
- f) Separación infundada de la persona del resto de compañeros/as;
- g) Cualquier forma de intimidación o, amenaza;
- h) Gritos o insultos;
- i) Falta al deber de confidencialidad por parte de cualquier interviniente en el procedimiento.

N° \_\_\_\_\_

**Art. 30 Faltas graves**

Se considerarán faltas graves los siguientes hechos o conductas:

- a) Reincidencia en la comisión de una falta leve;
- b) Incumplimiento de una sanción o medidas previstas en este Protocolo;
- c) Acoso sexual (chantaje y/o acoso sexual ambiental), acoso laboral sexista y hostigamiento;
- d) Agresión física;
- e) Agresión sexual;
- f) Conductas intimidatorias o represalias contra las personas involucradas en los procedimientos establecidos en este Protocolo.

**Art. 31 Sanciones a las faltas leves**

- a) Capacitación y sensibilización sobre violencia laboral.
- b) Amonestación verbal o apercibimiento por escrito;
- c) Multa equivalente al importe de uno a cinco días de salario en caso de que existan uno o más agravantes.





*Ministerio de Relaciones Exteriores*

*Resolución N° 1026.-*

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS SOBRE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

-17-

**Art. 32 Sanciones a las faltas graves**

Para funcionarios permanentes:

- a.1) Suspensión del derecho a promoción por el período de un año
- a.2) Suspensión en el cargo sin goce de sueldo de hasta treinta días
- a.3) Destitución o despido con inhabilitación para ocupar cargos públicos por dos a cinco años.

Las sanciones previstas para las faltas graves solo podrán ser aplicadas previo sumario administrativo.

- a) Para personal contratado o pasantes: rescisión del contrato laboral o pasantía.
- b) Para personal comisionado al Ministerio de Relaciones Exteriores: dar por finalizado el comisionamiento y remitir los antecedentes a la institución de origen.

**Art. 33 Agravantes**

Serán considerados agravantes:

- a) El abuso de posición jerárquica;
- b) Cuando existan dos o más personas afectadas;
- c) cuando la persona afectada sea una persona con discapacidad;
- d) Las represalias aplicadas en cualquier etapa del procedimiento a intervinientes en el mismo.

**Art. 34 Registro en el legajo**

Las sanciones a las faltas leves y graves, serán incorporadas al legajo.

**TÍTULO VII**

**DISPOSICIONES FINALES**

**Art. 35** El Ministerio de Relaciones Exteriores garantizará los recursos para la implementación del presente Protocolo.

**Art. 36** El presente protocolo entrará en vigencia a partir del 1 de enero de 2025.

**Art. 37** Dejar sin efecto la Resolución 139 del 8 de marzo de 2021.

**Art. 38°** Comunicar a quienes corresponda y archivar.

Embajador Rubén Ramírez Lezcano  
Ministro

N° \_\_\_\_\_