

Protocolo de prevención y actuación ante casos de violencia laboral en el Ministerio de Relaciones Exteriores

(Resolución N.º 1026 del 04/12/2024)

CONTENIDO

01

Objetivos de la
capacitación

02

Marco Legal

03

Definiciones
sobre violencia
laboral

04

Estructura del
Protocolo

05

Etapas del
Protocolo

06

Flujograma

07

Mensaje Final



OBJETIVOS

1. Identificar las características de la violencia laboral y sus modalidades en el Ministerio de Relaciones Exteriores.

2. Conocer las acciones aplicadas ante casos de violencia laboral en el Ministerio de Relaciones Exteriores.

3. Comprender la estructura del “Protocolo de prevención y actuación ante casos de violencia laboral en el Ministerio de Relaciones Exteriores”.

MARCO LEGAL



1. La Constitución Nacional del Paraguay;
2. Convención sobre eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer; (CEDAW)
3. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer; “Convención de Belem do Pará”;
4. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo: sobre igualdad de remuneración, sobre discriminación (empleo y ocupación), sobre los trabajadores con responsabilidades familiares;
5. Ley N° 213/1993 “Código del Trabajo del Paraguay”;
6. Ley N° 5777/2016 “De protección integral a las mujeres”;
7. Ley N° 6935/2022 “Del Servicio Diplomático y Consular; y del Servicio Administrativo y Técnico del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República del Paraguay”;
8. Ley N° 7445/2025 “De la Función Pública y del Servicio Civil”;
9. Ley N° 1635/2000 “Orgánica del Ministerio de Relaciones Exteriores”;
10. Resolución MRE N° 1167/2023, que crea el grupo de trabajo para la revisión y actualización del Protocolo de prevención, atención y seguimiento de denuncias sobre casos de discriminación, acoso laboral y acoso sexual.
11. Resolución N° 1026/2024, 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. Resolución N° 338/2025, por la cual se aprueba la Guía de Implementación del Protocolo de prevención y actuación ante casos de violencia laboral en el Ministerio de Relaciones Exteriores”.

Cultura de prevención

Conjunto de actitudes y creencias compartidas por todos los miembros de una organización, incluyendo además los riesgos, los accidentes, las enfermedades y las medidas preventivas.

Compromiso compartido por todos los trabajadores de la Institución para promover la seguridad, salud y prevención de riesgos.



Participación activa de todos



¿Qué es la violencia laboral?

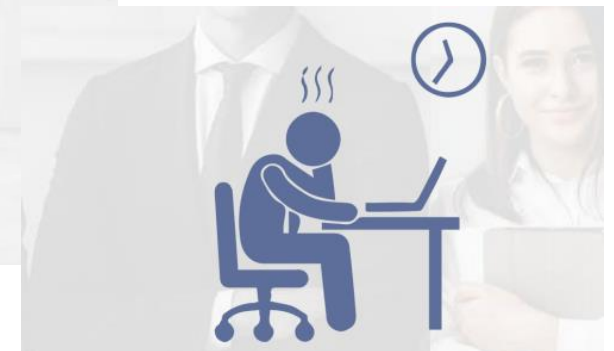
Es el conjunto de comportamientos, prácticas inaceptables o amenazas, **de forma aislada o reiterada**, mediante el cual una persona es **agredida, amenazada, humillada o lesionada**, tanto en el ejercicio de funciones o como consecuencia de las mismas, que tengan como **objetivo**, provoquen o sean susceptibles de causar **daño físico, psicológico, sexual o económico**.



Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La violencia laboral incluye:

1. Discriminación
2. Acoso sexual
 - a) Chantaje sexual
 - b) Acoso sexual ambiental
3. Acoso laboral
4. Hostigamiento
5. Acoso laboral sexista





intimidación

amenazas

abuso

hostigamiento

insultos

excluir a una persona

humillar

contacto físico no deseado

ENVIAR PALABRAS O IMÁGENES OFENSIVAS

utilización de lenguaje ofensivo

mostrar palabras o imágenes ofensivas

formular comentarios sarcásticos o maliciosos

difundir palabras o imágenes ofensivas

abuso de una posición de poder

bromas inapropiadas o burlas

MOSTRAR UN COMPORTAMIENTO PROVOCATIVO

hacer insinuaciones sexuales indeseables

Faltas

Faltas leves	Faltas graves
1. Expresiones descalificadoras y/o denigrantes	1. Reincidencia en la comisión de una falta leve
2. Comentarios soeces, injuriosos u ofensivos sobre la apariencia, vestimenta o aspecto físico	2. Incumplimiento de una sanción o medidas previstas en el Protocolo
3. Comentarios, bromas y/o insultos de naturaleza sexual	3. Acoso sexual (chantaje y/o acoso sexual ambiental), acoso laboral sexista y hostigamiento
4. Uso de imágenes o afiches pornográficos en los lugares de trabajo	4. Agresión física
5. Impedimento y/o sabotaje para llevar adelante las labores	5. Agresión sexual
6. Separación infundada de la persona del resto de los compañeros/as	6. Conductas intimidatorias o represalias contra las personas involucradas en los procedimientos establecidos en el Protocolo.
7. Cualquier forma de intimidación o amenaza	
8. Gritos o insultos	
9. Falta al deber de confidencialidad por parte de cualquier interviniente en el procedimiento	

Sanciones

Sanciones a las faltas leves	Sanciones a las faltas graves
1. Capacitación y sensibilización sobre violencia laboral	Para funcionarios permanentes (*):
2. Amonestación verbal o apercibimiento por escrito	1. Suspensión del derecho a promoción por el periodo de un año
3. Multa equivalente al importe de uno a cinco días de salario en caso de que existan uno o más agravantes	2. Suspensión en el cargo sin goce de sueldo de hasta treinta días
	3. Destitución o despido con inhabilitación para ocupar cargos públicos por dos a cinco años
	Para personal contratado: rescisión del contrato laboral o pasantía
	Para personal comisionado al Ministerio de Relaciones Exteriores: dar por finalizado el comisionamiento y remitir los antecedentes a la institución de origen.

(*) Las sanciones previstas para las faltas graves solo podrán ser aplicadas previo sumario administrativo

Conductas que NO constituyen violencia laboral

1. Discrepancias o desacuerdos por motivos laborales u organizacionales.
2. Actos destinados a ejercer disciplina, cuando corresponda legalmente y en el marco del respeto, por parte de los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. Exigir el fiel cumplimiento de las funciones y de la normativa institucional.
4. Requerir aspectos técnicos que mejoren la eficiencia laboral.

Conductas que NO constituyen violencia laboral

5. Evaluar el desempeño de subalternos conforme a indicadores objetivos de rendimiento.
6. 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.
7. Desvincular al personal o funcionario incorporado transitoriamente para ejercer cargos de confianza.
8. Revocar el comisionamiento de funcionarios.

PROTOCOLO

- Ámbito de aplicación
- Garantías del procedimiento
- Órganos :
 - La Asesoría Confidencial
 - La Comisión de Investigación



Conforman la Asesoría Confidencial:

1. Melissa Jacqueline Pereira – Licenciada en Psicología
2. Ever Diosnel Solís – Licenciado en Psicología

Conforman la Comisión de Investigación:

1. Representante de la Unidad Anticorrupción
2. Representante de la Secretaría General
3. Representante de la Unidad General de Derechos Humanos
4. Representante de la Dirección de Recursos Humanos
5. Representante de la Dirección de Asuntos Legales

Se garantiza la imparcialidad mediante el mecanismo de excusación y recusación

Recepción de Denuncias o Quejas

- La persona afectada por violencia laboral o una tercera persona pueden acercar su denuncia o queja, por lo incidentes o situaciones contempladas en el Protocolo, a través de la Asesoría Confidencial al correo electrónico: asesoriaconfidencial@mre.gov.py o personalmente en la oficina de la Asesoría Confidencial, sito en 14 de Mayo y Humaitá, Segundo Piso.
- Las denuncias o quejas deberán incluir una descripción clara de los hechos, la identificación de la persona denunciada, así como las posibles pruebas o testigos.

La confidencialidad y la protección contra represalias son fundamentales durante esta y todas las etapas del procedimiento.

Valoración y Medidas de Protección

- Una vez recibida la denuncia o queja, la Asesoría Confidencial valora y puede solicitar, en caso de que lo considere necesario, que la Comisión de Investigación determine la aplicación de medidas de protección inmediatas.
- Principios:
 - Dar fin a la situación
 - Prevenir represalias
 - Las medidas de protección podrán ser tomadas en cualquier etapa
 - No prejuzgamiento ni menoscabo de derechos
- Las posibles acciones incluyen:
 - Reubicación física o cambio del área
 - Autorización para trabajo remoto del denunciante o denunciado
 - Otras medidas que la Comisión de Investigación considere pertinentes.
- Factores a tener en cuenta:
 - Gravedad de los hechos denunciados y posibles pruebas
 - Garantizar que las partes puedan seguir cumpliendo sus funciones

La protección de la víctima y la continuidad del funcionamiento institucional son el norte

Proceso de Investigación

- Excusación:
 - Comisión de Investigación y Asesoría Confidencial
- Recusación
 - Tanto la persona denunciante como la denunciada pueden recusar en los siguientes casos:
 - Parentesco
 - Interés
 - Acreencias
 - Denuncias previas
 - Opinión o dictamen sobre el caso
 - Amistad
 - Enemistad



Todas las personas involucradas en el procedimiento están sujetas al deber de *confidencialidad*

Proceso de Investigación

- Descargo:
 - La persona denunciada, para el ejercicio de su defensa, recibirá el mismo informe que es remitido a la Comisión de Investigación, donde constan los hechos y las posibles pruebas del hecho denunciado.
 - 10 días hábiles
- Comisión de Investigación:
 - Una vez recibido el Informe de la Asesoría Confidencial, que contendrá el detalle de la denuncia, así como el descargo, la Comisión de Investigación abre el periodo de recolección de pruebas.
- Pruebas:
 - El plazo es de 6 días hábiles.
 - Se podrán presentar distintos tipos de pruebas, incluidas las testificales.

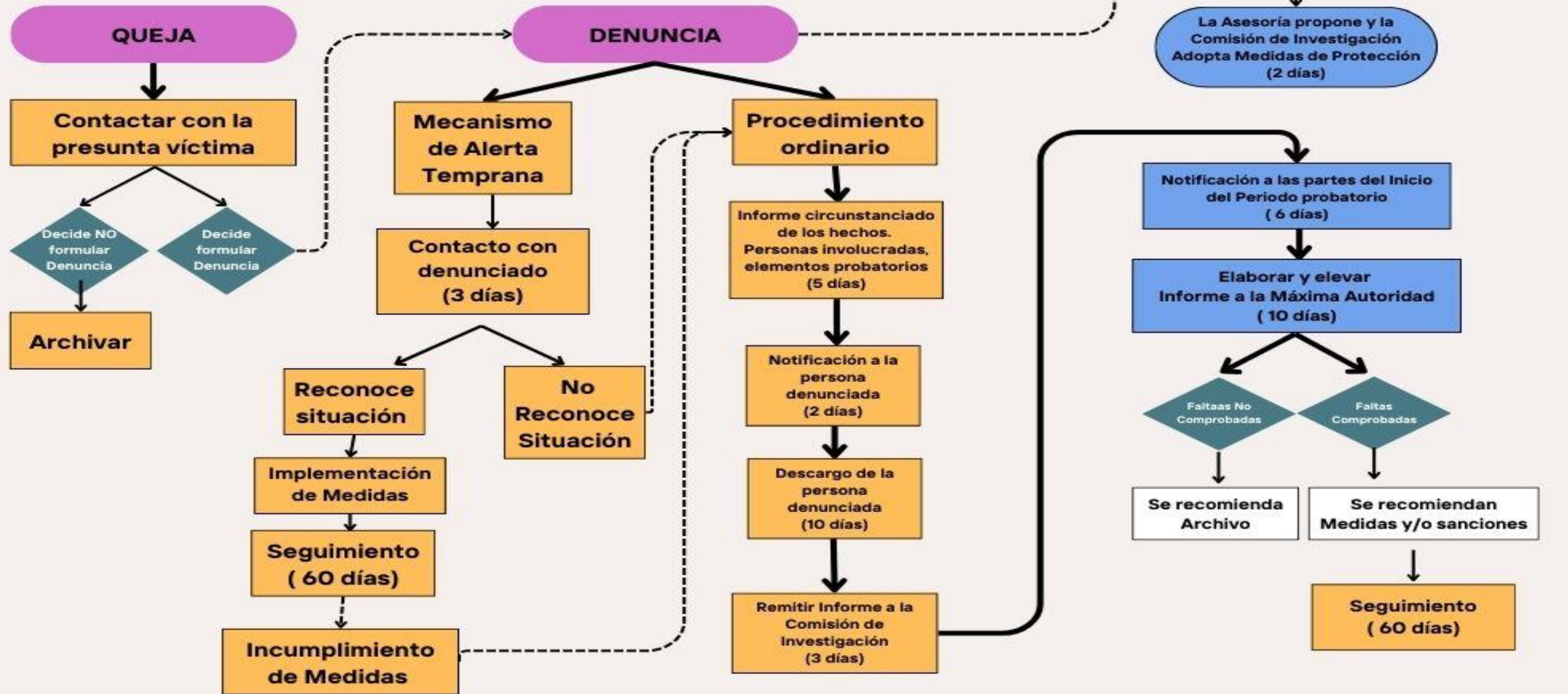
Así como se protege a la víctima, se protege a la persona denunciada garantizando la imparcialidad y el derecho a la defensa

Resolución y Sanciones

- Informe Final
 - El informe final se eleva a la Máxima autoridad para su consideración.
 - 10 días hábiles
- Recomendaciones:
 - Si no se comprueban los hechos denunciados
 - En caso de comprobarse
 - Faltas graves
 - Faltas leves



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL



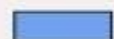
Obs: Todos los plazos corresponden a días hábiles

Líneas continuas: Pasos necesarios

Líneas discontinuas: Pasos eventuales

Comisión de Investigación

Asesoría Confidencial



Mensaje Final

Se anima a todas las personas a trabajar juntas en la prevención de hechos que se consideren como violencia laboral, ya que un ambiente libre de violencia es un derecho de todos.

El Protocolo prioriza la seguridad, el bienestar, la confidencialidad y el debido proceso.

GRACIAS A TODOS

