



Ministerio Público de la Defensa
Defensoría General de la Nación

Resolución DGN

Número: RDGN-2019-801-E-MPD-DGN#MPD

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Miércoles 19 de Junio de 2019

Referencia: Aprobación protocolo en casos de discriminación por motivos de género

VISTO Y CONSIDERANDO:

Los sistemas de protección internacional de los derechos humanos en los que se sustentan las medidas adoptadas por este Ministerio Público de la Defensa, especialmente aquellas que impulsan la equidad de género en el acceso a la justicia, requieren una constante valoración que permita a través de cláusulas operativas, afianzar en el ámbito interno los principios allí programados.

De ahí que, en línea con el abordaje plural que viene desarrollando la Defensoría General de la Nación en la materia, resulte necesario establecer un protocolo que contemple eventuales casos de discriminación por motivos de género en la dinámica de las relaciones laborales entre Magistrados/as, Funcionarios/as y Empleados/as del Ministerio Público de la Defensa de la Nación.

Del mismo modo, corresponde adecuar el Reglamento Interno a los escenarios posibles que puedan suscitarse, no solamente como consecuencia de esta nueva regulación, sino a fin de abarcar situaciones que hasta el momento no se encontraban expresamente previstas, como es el caso de la justificación de inasistencias en casos de violencia de género.

Por ello, de conformidad con lo preceptuado por el Art. 35 de la Ley N° 27.149, en mi carácter de Defensora General de la Nación;

RESUELVO:

I.- APROBAR el **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y LA INTERVENCIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO** que como archivo embebido forma parte integrante de la presente resolución.

II.- APROBAR el Anexo de Reformas Reglamentarias que como archivo embebido forma parte integrante de la presente resolución.

Hágase saber y oportunamente archívese.

Digitally signed by MARTINEZ Stella Mars
Date: 2019.06.19 15:43:52 ART
Locaton: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Stella Maris Martinez
Defensor/a General de la Nación
Defensoría General de la Nación
Ministerio Público de la Defensa

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y LA INTERVENCIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO

Artículo 1º. Objeto. El presente protocolo tiene por objeto garantizar un ambiente libre de discriminación en el ámbito del Ministerio Público de la Defensa, promoviendo acciones de prevención, orientación, abordaje y erradicación de la discriminación por motivos de género. Incluye la adopción de espacios de orientación, asesoramiento, medidas preventivas y acciones de concientización sobre la problemática.

Artículo 2º. Ámbito de aplicación. Este Protocolo será de aplicación a los vínculos laborales generados entre magistrados/as, funcionarios/as y empleados/as del Ministerio Público de la Defensa de la Nación, con independencia de la situación de revista que reporten, en los términos establecidos en el Régimen Jurídico previsto por Resolución DGN Nº 1628/10 y sus modificatorias.

Artículo 3º. Conductas alcanzadas. Se consideran hechos de discriminación por motivos de género abarcados por este Protocolo aquellas acciones u omisiones que excluyan, degraden u ofendan a las personas en razón de su sexo, género, identidad o expresión de género u orientación sexual, y restrinjan, limiten o anulen el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos. Quedan incluidas, la violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Nº 26.485 y con los alcances de la Ley Nº 26.743; el acoso sexual (incluidos el chantaje sexual o *quid pro quo* y el ambiente hostil), el acoso laboral, y cualquier forma de degradación, intimidación o conducta hostil basada en motivos de género.

Artículo 4º. Políticas de prevención. La Secretaría General de Superintendencia y Recursos Humanos, en articulación con la Comisión sobre Temáticas de Género, tendrán a su cargo diseñar las políticas de prevención de la discriminación por motivos de género y la divulgación del presente Protocolo. Para ello, podrán solicitar la colaboración y participación de todas aquellas áreas, funcionarios/as y magistrados/as que, por su puesto o condición, puedan coadyuvar en el proceso de difusión y promoción del derecho a trabajar y desarrollarse en un ámbito libre de discriminación por motivos de género.

Artículo 5º. Capacitación. La Secretaría General de Capacitación y Jurisprudencia revisará y actualizará periódicamente los contenidos y destinatarios del curso obligatorio de prevención del acoso laboral. Asimismo, desarrollará actividades tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras acciones tendientes a capacitar y sensibilizar a todo el personal en la problemática y su prevención.

Artículo 6º. Tramitación de las denuncias. Las denuncias por discriminación por motivos de género tramitarán de conformidad con lo establecido en el Régimen

Jurídico para los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación, con los ajustes previstos en el presente Protocolo.

Artículo 7º. Principios rectores. Los procedimientos de atención y seguimiento de casos de discriminación por motivos de género se registrarán bajo los siguientes principios rectores:

- a) *Respeto y privacidad.* La persona que efectúe una consulta o una denuncia será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.
- b) *No re-victimización.* Se evitará toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado a la persona denunciante, como consecuencia de la denuncia. En particular, se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y de exámenes médicos y psicológicos, así como también toda conducta que, por la vía de acción, omisión, comunicación verbal o gestual, minimice, ridiculice o emita juicios de valor sobre la persona que denuncia o sobre sus dichos. Se proveerá atención inmediata a la persona denunciante y se evacuarán las dudas y consultas de forma integral, evitando someterla a demoras o derivaciones inconducentes o innecesarias.
- c) *Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información.* Toda persona que denuncia discriminación por motivos de género tiene derecho a la protección de sus datos personales y a que se mantengan bajo resguardo su identidad y el contenido de su denuncia. Las autoridades, funcionarios/as y empleados/as que intervengan en los casos están obligadas a mantener la confidencialidad de la información y a manejar con estricta reserva la documentación y gestión de la información vinculada al trámite. Se informará a la persona denunciada y a los/as testigos que la difusión pública y comunicación indiscriminada de datos relativos a la denuncia será considerada falta grave.
- d) *Protección de la persona denunciante y de los/as testigos.* Se deberán adoptar aquellas medidas necesarias para hacer cesar la situación de discriminación denunciada, evitar represalias como consecuencia de la denuncia y garantizar el normal desarrollo del procedimiento.
- e) *Respeto a los derechos y garantías mínimos de los procedimientos.* Los procedimientos iniciados deben garantizar los derechos y garantías mínimos reconocidos en el artículo 16 de la Ley Nacional N° 26.485 “*Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*”.

Artículo 8º. Intervención de la Comisión sobre Temáticas de Género. Funciones y facultades. La Comisión sobre Temáticas de Género tendrá a su cargo la gestión de las

consultas y orientación y asesoramiento por denuncias de situaciones comprendidas en este Protocolo.

Son funciones de la Comisión sobre Temáticas de Género:

- a) Brindar orientación y asesoramiento a las personas que consulten o deseen denunciar hechos de discriminación por motivos de género.
- b) Gestionar la cuenta de correo electrónico o líneas telefónicas habilitadas para tal efecto.
- c) Asesorar 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) Evaluar la procedencia de la derivación del caso a un procedimiento restaurativo, tendiente a reparar el daño, reconciliar o restaurar la relación, según sea el interés y posibilidades, siempre y cuando medie la expresa conformidad de la persona afectada.
- f) Colaborar en el seguimiento de los acuerdos arribados en el marco de procedimientos restaurativos y de los casos en los que haya intervenido.
- g) Recolectar información con fines estadísticos.

Para el cumplimiento de sus funciones, la Comisión sobre Temáticas de Género podrá solicitar colaboración al Cuerpo de Peritos y Consultores Técnicos e Investigadores y a cualquier otra área del Ministerio Público que por su especialidad sea pertinente.

En caso de que la distancia impida una entrevista presencial, la comunicación con la Comisión sobre Temáticas de Género se realizará telefónicamente o mediante videoconferencia o videollamada.

Artículo 9º. Contenido del asesoramiento. La Comisión sobre Temáticas de Género escuchará a la persona que realice la consulta y le brindará información sobre las situaciones alcanzadas por el Protocolo, sobre los procedimientos establecidos, sobre la posibilidad de solicitar medidas de protección para hacer cesar la discriminación, evitar actos de represalia y garantizar el normal desarrollo del procedimiento, y sobre el carácter confidencial de la información suministrada. Si de los hechos relatados surge la posible comisión de un delito, se la asesorará sobre la posibilidad de realizar la denuncia penal. La información recibida se considera abarcada por el secreto profesional.

Artículo 10º. Comunicación por terceras personas. En los casos en los que quien hizo la consulta no es la persona afectada y, a criterio de la Comisión sobre Temáticas de Género la situación descrita puede constituir discriminación por motivos de género, la Comisión se comunicará con la persona presuntamente afectada y le hará saber que se ha tomado conocimiento de eventuales hechos que podrían estar afectándola y le informará sobre la existencia del Protocolo y sobre la posibilidad de realizar una entrevista con la Comisión.

Artículo 11º. Presentación de la denuncia. La denuncia se formalizará en un acta de acuerdo con las previsiones del artículo 155º del Régimen Jurídico para los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación. Cuando se trate de casos relativos a discriminación por motivo de género y la denunciante fuere una mujer, en la recepción de la denuncia deberá intervenir una persona de su mismo sexo, con especial capacitación en la temática. En la diligencia de presentación de la denuncia la presunta víctima podrá ser acompañada por un/a abogado/a de la Comisión sobre Temáticas de Género para su adecuado asesoramiento y orientación.

Artículo 12º. Informe de la Comisión sobre Temáticas de Género. La Comisión sobre Temáticas de Género podrá elaborar un informe que acompañe la denuncia, en el que exponga las circunstancias más relevantes denunciadas, la valoración de los derechos afectados, la prueba que considera útil producir, las medidas de protección pertinentes, y cualquier otra sugerencia que sea adecuada para la tramitación del caso.

Artículo 13º. Reglas de adecuación. Todo procedimiento disciplinario en el que se denuncien hechos que puedan constituir discriminación por motivos de género en los vínculos laborales de integrantes del organismo, deberán regirse por las disposiciones del Régimen Jurídico para los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación, y por las previsiones contempladas en este Protocolo.

Artículo 14º. Adopción de medidas de protección. En cualquier momento del proceso, siempre que se invoque fundadamente la urgencia y verosimilitud de una situación de riesgo actual o inminente, la persona denunciante, los/as testigos o la Comisión sobre Temáticas de Género podrán requerir a la autoridad de aplicación, por intermedio de la Oficina de Sumarios, la adopción de medidas de protección para la persona denunciante o los/as testigos ofrecidos/as en la investigación.

La autoridad de aplicación deberá resolver a la brevedad sobre su procedencia.

Artículo 15º. Criterios para la adopción de las medidas de protección. Se considerarán como factores para determinar las medidas que deben implementarse los siguientes:

1. La naturaleza de los hechos denunciados:

- a) Grado de violencia del o los incidentes;
- b) Duración y frecuencia del o los incidentes;
- c) Si el trato discriminatorio u hostigamiento es ambiental, verbal, físico o sexual.

2. Las relaciones de poder entre quien denuncia y la persona denunciada:

- a) Si hay o no abuso de autoridad, y
- b) La posición de la parte supuestamente afectada (edad, nivel de experiencia, posición en la institución, entre otros).

Artículo 16º. Medidas de protección. La autoridad de aplicación evaluará la situación de riesgo y, en su caso, podrá adoptar, además de las medidas previstas en el artículo 166º del Régimen Jurídico para los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación, las contempladas en el artículo 26 de la Ley N° 26.485, en lo que sean aplicables, y cualquier otra que considere pertinente.

Las medidas adoptadas deberán ser idóneas, necesarias y proporcionales, y se deben priorizar las menos lesivas para la persona denunciada, siempre que fuera posible. Podrán ser modificadas, suspendidas o ampliadas durante el trámite del procedimiento cuando se acrediten nuevos elementos a considerar. Su adopción no implica pronunciamiento sobre la veracidad de la denuncia ni la responsabilidad de la persona denunciada.

Artículo 17º. Vigencia de las medidas de protección. Las medidas de protección podrán regir durante la tramitación del procedimiento disciplinario, antes de su inicio o con posterioridad a su resolución. En todos los casos se deberá proteger a la persona denunciante y a los/as testigos de las eventuales represalias que pudieran sufrir por la denuncia.

Artículo 18º. Licencia por Violencia de Género. La persona que efectúe una consulta y/o denuncia, podrá solicitar la licencia establecida en el Artículo 99, inc. "h", del Régimen Jurídico para los Magistrados, Funcionarios y Empleados del MPD, conforme el procedimiento establecido en dicha reglamentación y en el presente Protocolo.

Artículo 19º. Designación del/ de la instructor/a. Recibida la denuncia, la persona que se designe a fines de realizar la instrucción del sumario deberá contar preferentemente con formación o experiencia en materia de género.

Artículo 20º. Participación de la persona denunciante. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley N° 26.485, la denunciante deberá ser escuchada personalmente por el/la instructor/a, siempre que así lo requiera, y su opinión deberá ser tenida en cuenta. Podrá solicitar medidas de protección en cualquier momento del procedimiento, ofrecer y controlar prueba, y recibir información sobre el estado del procedimiento. Para la realización de tales actos podrá designar un/a abogado/a de su confianza. Podrá solicitar que se le designe patrocinio gratuito, carácter que podrá ser adjudicado a quienes integran la lista elaborada oportunamente por la Comisión sobre Temáticas de Género. Los/las abogados/as que integren la lista tendrán que tener preferentemente formación o experiencia en materia de género. Se proveerá a esta designación cuando existieren condiciones de vulnerabilidad que lo justifiquen.

Artículo 21º. Acompañamiento. La persona denunciante tendrá derecho a ser acompañada por una persona de su confianza, con fines exclusivos de contención, en cualquier acto, pericia o audiencia que requiera su presencia.

Artículo 22º. Libertad probatoria. Para acreditar los hechos denunciados regirá el principio de amplia libertad probatoria, teniendo en cuenta las circunstancias

especiales en las que se desarrollan las distintas conductas contempladas en este Protocolo y quiénes son sus naturales testigos.

Artículo 23º. Reglas de 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.

Cuando se investiguen hechos de violencia sexual, el consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la persona denunciante cuando la fuerza, la amenaza, la coacción o el aprovechamiento coercitivo del entorno haya impedido brindar un genuino consentimiento. Tampoco se podrá investigar, producir prueba o realizar interrogatorios dirigidos a indagar acerca del pasado sexual de quien presentó la denuncia, o aspectos de su vida privada que no tengan vinculación con los hechos investigados.

Artículo 24º. Evaluaciones con relación a la persona denunciante. Cuando se ordene la realización de informes médicos, psicológicos y psiquiátricos sobre la persona denunciante, se deberá contar con su consentimiento informado. De no contar con su consentimiento, en ningún caso se debe servir de esa circunstancia para desacreditar sus dichos o impedir la investigación.

Artículo 25º. Encuentros entre la persona denunciante y la denunciada. No se podrá realizar ningún acto ni audiencia que implique la concurrencia conjunta o simultánea de la persona denunciante y la denunciada. A tales efectos, deberá disponerse la realización de dichos actos en horarios y/o espacios que impidan el encuentro o la mera potencialidad del encuentro. Cuando se trate de la declaración de la persona denunciante o de actos definitivos e irreproducibles a los que deban asistir la persona denunciante y la denunciada, se adoptarán las medidas apropiadas para evitar el contacto entre ellas.

Artículo 26º. Reglas de interpretación. A los fines del artículo 131º del Régimen Jurídico para los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación, rigen las siguientes pautas:

- a) Para evaluar la gravedad de la falta se considerará el tipo de violencia ejercida y su intensidad, duración y frecuencia.
- b) Se entenderá que la función de la persona denunciada agrava los hechos cuando entre ésta y la víctima existe una relación de superioridad jerárquica.
- c) Se entenderá que la reparación del daño incluye la participación de la persona infractora en capacitaciones vinculadas a cuestiones de discriminación, el pedido público de disculpas, la modificación de la organización del trabajo en la dependencia donde ocurrió el hecho, o cualquier otra acción que tienda a recomponer en sus derechos a la persona afectada.

Artículo 27º. Procedimiento restaurativo. En caso de que la persona denunciante elija el procedimiento restaurativo y sea derivado por la Comisión sobre Temáticas de Género, se dará intervención al Programa de Resolución Alternativa de Conflictos.

Si las partes llegan a un acuerdo, se firmará un acta escrita en la que conste el arreglo alcanzado, los compromisos asumidos y el plazo en el que se deberá dar cumplimiento. La participación en el proceso restaurativo y el acuerdo firmado no importan reconocimiento de los hechos. El trámite no podrá exceder los cuatro (4) meses, prorrogables por otros dos (2) meses más.

Una vez firmado el acuerdo entre las partes, la persona mediadora informará el resultado del procedimiento y remitirá el acta a la Secretaría General de Superintendencia y RR.HH. que deberá controlar el cumplimiento del acuerdo arribado en el procedimiento restaurativo.

Artículo 28º. Incumplimientos de los acuerdos. En caso de que se comunicaran incumplimientos al acuerdo arribado en el procedimiento restaurativo que no configuren nuevos actos de discriminación por motivos de género, la Comisión sobre Temáticas de Género, previo informe fundado, podrá derivar el caso a la Oficina de Sumarios para que se evalúe la procedencia del procedimiento disciplinario. En caso de que se comunicara la ocurrencia de nuevos actos discriminatorios por parte de la misma persona o represalias por la presentación de la denuncia, se dará inicio al trámite previsto en este Protocolo, siempre que se den las condiciones para ello.

Artículo 29º. Registro. La Comisión sobre Temáticas de Género debe llevar un registro con las intervenciones en casos en los que se aplique este Protocolo, con el propósito de sistematizar los datos, constituir una base informativa de las intervenciones realizadas, y permitir el diagnóstico de la magnitud y características de las situaciones abarcadas en este Protocolo y su evolución en el tiempo.

El Registro asegurará la confidencialidad de aquellos datos que, de manera directa o indirecta, permitan identificar a la persona denunciante o a la denunciada.

ANEXO DE REFORMAS REGLAMENTARIAS AL RJMPD.

Artículo 1º. Incorpórense los incisos 10 y 11 al artículo 119º del Régimen Jurídico para los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación, los que quedarán redactados de la siguiente forma:

*“119º.- **Otros deberes.** Además de los deberes precedentes, los/las Defensores/as Públicos/as en ejercicio de sus funciones deberán:*

10. Actuar de manera respetuosa y sin discriminación alguna con los demás integrantes de la dependencia a su cargo; con otros/as magistrados/as, funcionarios/as y empleados/as del sistema de administración de justicia; así como también con sus asistidos/as y familiares.

11. Generar y velar porque en el ámbito laboral prime un ambiente de respeto y confianza para el desarrollo de las tareas.”

Artículo 2º. Incorpórense los incisos 11, 12 y 13 al artículo 121º del Régimen Jurídico para los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación, los que quedarán redactados de la siguiente forma:

*“121º. **Deberes de los/as funcionarios/as y empleados/as.** Los Funcionarios/as y empleados/as del Ministerio Público en ejercicio de sus funciones deberán:*

11. Actuar de manera respetuosa y sin discriminación alguna con los/as demás integrantes de la dependencia; con otros/as magistrados/as, funcionarios/as y empleados/as del sistema de administración de justicia; así como también con sus asistidos/as y familiares.

12. Coadyuvar a que, en el ámbito laboral, prime un ambiente de respeto y confianza para el desarrollo de las tareas.

13. En caso de funcionarios/as a cargo de dependencias, generar y velar porque en el ámbito laboral prime un ambiente de respeto y confianza para el desarrollo de las tareas.”

Artículo 3º. Modifíquese el inciso 1 del artículo 136º del Régimen Jurídico para los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación, el que quedará redactado de la siguiente forma:

*“Artículo 136º. **Del apercibimiento a Magistrados/as.** Los/las Magistrados/as podrán ser pasibles de este tipo de sanciones, de acuerdo con la gravedad del hecho, cuando:*

1. Incumplan los deberes establecidos en los incisos 10 y 11 del artículo 119, siempre que configuren hechos de menor gravedad”.

Artículo 4º. Modifíquese el inciso 3 del artículo 137º del Régimen Jurídico para los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 137º.- Del apercibimiento a Funcionarios/as y Empleados/as. Se podrá imponer apercibimiento, en los siguientes casos:

3. *Incumplimiento de los deberes establecidos en los incisos 11 y 13 del artículo 121, siempre que configuren hechos de menor gravedad”.*

Artículo 5º. Incorpórese el inciso 7 al artículo 138º del Régimen Jurídico para los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 138º. De la multa a Magistrados/as. Los Magistrados/as podrán ser pasibles de la sanción de multa de hasta el veinte por ciento (20%) de sus haberes, de acuerdo con la magnitud de la falta cometida cuando:

7. *Incumplan los deberes establecidos en los incisos 10 y 11 del artículo 119, salvo que la gravedad y magnitud de los hechos constituyan causales de remoción.”*

Artículo 6º. Modifíquese el inciso 9 del artículo 137º del Régimen Jurídico para los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 139º.- De la suspensión a Funcionarios/as y Empleados/as. Se podrá imponer suspensión de hasta treinta (30) días corridos, continuos o discontinuos, sin goce de haberes, a Funcionarios/as y Empleados/as del Ministerio Público de la Defensa, en los siguientes casos:

9. *Incumplimiento de los deberes establecidos en los incisos 11 y 13 del artículo 121, salvo que la gravedad y magnitud de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de cesantía”.*

Artículo 7º. Incorpórese el inciso 9 del artículo 140º del Régimen Jurídico para los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 140º. De la Cesantía a Funcionarios/as y Empleados/as. Son causales para disponer la cesantía de Funcionarios/as y Empleados/as del Ministerio Público de la Defensa, las siguientes:

9. *Incumplimiento de los deberes establecidos en los incisos 11 y 13 del artículo 121, cuando por la gravedad y magnitud de la falta así correspondiere”.*

Artículo 8º. Licencia por violencia de género. Incorpórese el Inc. “j” al párrafo 3º del artículo 68 del Régimen Jurídico para los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 68. Derechos. Los/as beneficiarios/as que se indican en el artículo 57º tienen derecho a las siguientes licencias y justificaciones por los motivos que se indican... 3. Justificación de inasistencias: “J) Violencia de género”.

Artículo 9º. Licencia por violencia de género. Incorpórese el inciso “h” al artículo 99 del Régimen Jurídico para los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación, el que quedará redactado de la siguiente forma:

“Artículo 99º.- Justificación de inasistencias. Inciso h) En los casos en que la persona sufra violencia de género y deba ausentarse por tal motivo, ya sea en toda la jornada laboral o en parte de ella, podrá justificar su inasistencia hasta un máximo de diez (10) días calendario por año, en forma continua o discontinua, prorrogable por decisión del/ de la Defensor/a General de la Nación, cuando mediaren circunstancias excepcionales debidamente comprobadas. Para solicitar la licencia deberá acompañar la correspondiente certificación expedida por instituciones de atención a víctimas con competencia en la materia o la presentación de la denuncia, sea administrativa o judicial. En el trámite de la solicitud deberá asegurarse la confidencialidad de la información.”