



**Ministerio Público de la Defensa**  
Defensoría General de la Nación

**Resolución DGN**

**Número:**

**Referencia:** Campaña de difusión “Por un ambiente de trabajo libre de discriminación y violencia de género en el MPD”. Mes de concientización para eliminar la violencia y discriminación por motivos de género en el trabajo.

---

**VISTO Y CONSIDERANDO:**

**I.** Que en junio de 2019 se aprobó por RDGN-2019-801-E-MPD-DGN#MPD el “*Protocolo de actuación para la prevención y la intervención en casos de discriminación por motivos de género*”, cuyo objetivo es garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminación y violencia por motivos de género en el ámbito del Ministerio Público de la Defensa.

**II.** Que el pasado 4 de octubre se presentó la investigación “*Ánálisis de género en el trámite de los concursos en el Ministerio Público de la Defensa*”, desarrollada por la “*Comisión sobre Temáticas de Género*” del organismo. La investigación incluyó una encuesta a abogadas y abogados de la institución que permitió detectar sesgos en el uso del tiempo y la persistencia de estereotipos de género que pueden impactar en la distribución del trabajo y en el reconocimiento de las capacidades profesionales de varones y mujeres.

**III.** Que en el ámbito de las Naciones Unidas en 1979 se adoptó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer que buscó comprometer a los Estados en la lucha contra la exclusión y las restricciones que vivenciaban las mujeres en el reconocimiento y ejercicio de sus derechos fundamentales. En 1992, con la Recomendación General N° 19, el Comité que vigila el cumplimiento de dicha Convención dio cuenta de que la violencia contra las mujeres es uno de los modos de discriminación que sufren por su condición de tal que les impide disfrutar de los derechos consagrados en distintas normas en un plano de igualdad respecto de los hombres (A/47/38, Párr. 1).

En tiempos más cercanos, a través de la Recomendación General N° 35 el mismo órgano internacional ratificó este vínculo y señaló a la violencia contra las mujeres por razones de género como “*...uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados*” (CEDAW/C/GC/35, Párr. 10). En cuestiones del mundo del trabajo, hizo un llamamiento a prevenir formas de violencia en los espacios laborales mediante la implementación de mecanismos de denuncia y de protección en favor de las víctimas

(Ídem, Párr. 30.f)

Por su parte, la Asamblea General de las Naciones Unidas dictó en el año 2000 la Resolución N° 54/134, mediante la que designó el 25 de noviembre como el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, e invitó a gobiernos, organizaciones internacionales y no gubernamentales a tomar acciones en el asunto y anualmente coordinar actividades sobre ese día que eleven la conciencia pública sobre las distintas formas de violencia que menoscaban los derechos fundamentales de las mujeres.

**IV.** Que en el ámbito interamericano también se han emitido normativas y estándares en torno a la violencia contra las mujeres. En este sentido, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (más conocida como Convención “Belém do Pará”) incorpora en esa dimensión a las agresiones que puedan vivenciar en el ámbito laboral (Art. 2 .b). A la vez reconoce el derecho de todas las mujeres a vivir una vida libre de violencias en los ámbitos públicos y privados (Art. 3), incluyendo -en ese sentido- actos o prácticas discriminatorias (Art. 6), y determina una serie de obligaciones estatales orientadas a prevenir, sancionar y erradicar las diversas formas de violencia por razones de género (Art. 7) como también la adopción de medidas progresivas que propendan al cambio cultural (Art. 8).

**V.** Que a nivel local el Estado nacional sancionó la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. En ella, define a la violencia laboral contra las mujeres como una modalidad que *“...discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de 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”* (Art. 6 Inc. c).

En línea con ello, mediante la Ley N° 27.580 el Congreso Nacional aprobó el Convenio N° 190 de la OIT, luego ratificado por el Poder Ejecutivo de la Nación en febrero del corriente. Ese documento reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos; e insta a los Estados a desarrollar actividades de sensibilización con enfoque de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el ámbito laboral (Cfme. Art. 4.2.g).

**VI.** Que con el objetivo de prevenir y erradicar prácticas internas que podrían configurar situaciones de discriminación o violencia por razones de género en el ámbito de las relaciones laborales que ocurren en el organismo, se considera conveniente realizar una campaña de difusión de información y derechos. Esta campaña se propondrá sensibilizar y concientizar sobre las distintas formas que puede adquirir la discriminación y violencia por motivos de género en el trabajo y difundir los alcances del Protocolo interno adoptado por la ya citada RDGN-2019-801-E-MPD-DGN#MPD.

Por ello, en virtud de lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley N° 27.149, en mi carácter de Defensora General de la Nación;

**RESUELVO:**

**I. DISPONER** que durante el mes de noviembre de 2021 se desarrolle en el ámbito del Ministerio Público de la Defensa la campaña de difusión “*Por un ambiente de trabajo libre de discriminación y violencia de género en el MPD*”.

**II. DESIGNAR** a la “*Comisión sobre Temáticas de Género*” de la Defensoría General de la Nación, en articulación con la Coordinación de Comunicación Institucional, Prensa y Relaciones con la Comunidad, para desarrollar y coordinar las acciones para concientizar sobre este tipo de violencia y difundir el “*Protocolo de actuación para la prevención y la intervención en casos de discriminación por motivos de género del MPD*” (adoptado por RDGN-2019-801-E-MPD-DGN#MPD).

**III. AUTORIZAR** a la Oficina de Administración General y Financiera a solventar los gastos para la impresión de cartelería, y a la Mesa de Entradas para enviar dicha cartelería a todas las áreas y dependencias del Ministerio Público de la Defensa.

**IV. RECOMENDAR** a los/as Magistrados/as y Funcionarios/as a cargo de las distintas áreas de la Defensoría General de la Nación, de las Defensorías Públicas Oficiales, de las Unidades de Letrados y demás dependencias del Ministerio Público de la Defensa a arbitrar los mecanismos necesarios para que la cartelería elaborada sea colocada en lugares visibles de las respectivas oficinas asignadas.

Cumplido, archívese.