

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE ENTRE RIOS**  
**SANCIONA CON**  
**FUERZA DE**  
**LEY**

**Protocolo “Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Provincial”**

**Autor : DIPUTADO ENRIQUE CRESTO**

**ARTÍCULO 1°.-** Apruébase el “Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Provincial”

**ARTÍCULO 2.-OBJETO.** El presente protocolo tiene por objeto promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencias y discriminaciones por motivos de género, mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia y acoso laboral por motivos de género para el personal que se desempeña en el ámbito del Sector Público Provincial, propiciando la tramitación de actuaciones administrativas en los casos que correspondiere.

**ARTÍCULO 3. MARCO NORMATIVO.** El marco normativo por el que se rige el presente Protocolo es la Ley N° 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, reglamentada por el Decreto N°1.011/2010, la Ley N° 26.743 de Identidad de Género, Ley 23.592 de Actos Discriminatorios y la Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado, las Leyes de Adhesión de la Provincia de Entre Ríos a cada una de ellas y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Argentino que protegen el derecho fundamental a la igualdad de trato y el derecho a no ser discriminado y forman parte de nuestro bloque de constitucionalidad, entre ellos: Constitución Nacional (arts. 14 bis, 16, 33, art. 75 inc. 22), art. II de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, Preámbulo, art.2, art.7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 1 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), arts. 2, 7 y 8 del Pacto Internacional

de Derechos Económicos Sociales y Culturales, arts. 2, 3, 22 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 1 y 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación racial, arts. 1, 11 y 13 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención de los derechos del Niño.-

**ARTICULO 4.-PERSONAS ALCANZADAS.** Este Protocolo regirá para todas las personas que están vinculadas laboralmente al Sector Público Provincial, con independencia de su situación de revista, cargo, función, modalidad de contratación o antigüedad. La aplicación del presente Protocolo deberá adaptarse conforme las normas de negociación colectiva y los convenios de trabajo vigentes, según el tipo de entidad de que se trate. Asimismo, las personas que están vinculadas laboralmente al Sector Público Provincial y que se encuentren atravesando una situación de violencia por motivos de género por fuera del ámbito laboral, contarán con el acompañamiento del organismo en el que trabajen.

**ARTÍCULO 5. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA Y ACOSO POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.** Se consideran hechos de violencia y acoso por motivos de género en el ámbito laboral: toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, por cualquier medio, tanto en el ámbito público como en el privado - dentro de las relaciones laborales-, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así, la seguridad personal y/o carrera laboral de mujeres y LGTBI+. Quedan incluidas, los tipos y modalidades de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 26.485.

**ARTÍCULO 6. PRINCIPIOS RECTORES.** El abordaje ante situaciones de violencia por motivos de género se regirá por los siguientes principios:

a) Escucha activa y empática por parte de quien recibe las consultas, adoptando una actitud receptiva, sin críticas ni prejuicios, que favorezca la comunicación por parte de quien

consulta, así como su participación en las decisiones para el diseño de una estrategia de intervención y acompañamiento.

b) Confidencialidad y respeto. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia en sede administrativa, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá respetar la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.

c) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permiten identificarla.

d) Contención y orientación. La persona afectada será orientada de manera gratuita, en todo trámite posterior a la consulta, realización de la denuncia administrativa, así como respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia, de las acciones legales que tiene derecho a emprender y medidas preventivas que puede solicitar.

e) Acceso a la información. Las personas que efectúen una consulta o presenten una denuncia tienen derecho a recibir información acerca del estado de las actuaciones, de las medidas adoptadas y de la evolución del proceso.

**ARTÍCULO 7. DE LAS ÁREAS COMPETENTES.** La Administración Central y cada ente y/u organismo descentralizado, deberá disponer de un equipo de orientación, un área de género y/o un área con competencia en la materia, conformado a tal fin en el marco de las dependencias de Recursos Humanos, con el objeto de brindar asesoramiento, atender las consultas y realizar derivaciones relativas a las situaciones abordadas por el presente protocolo. La autoridad de aplicación capacitará a los equipos de orientación, estableciendo lineamientos generales en materia de asistencia a personas en situación de violencia por motivos de género y, ofreciendo herramientas y materiales de formación para los equipos. Todos/as los/as trabajadores/as del Sector Público Provincial deberán ser debidamente informados de la existencia y forma de contacto de los equipos de orientación en funcionamiento en el organismo donde se desempeñe laboralmente, y de los procedimientos y canales habilitados para entrar en contacto con los mismos.

**ARTÍCULO 8. RECEPCIÓN DE CONSULTAS- INSTANCIA DE ASESORAMIENTO Y PRIMERA ESCUCHA.**

Los equipos conformados por cada Organismo en el área de Recursos Humanos recibirán las consultas de aquellas personas que requieran asesoramiento u orientación como consecuencia de atravesar situaciones de violencia de género, En ese marco, se deberá:

- a) Brindar asistencia de primera escucha, respetando y garantizando los principios rectores del presente protocolo,
- b) Analizar la consulta recibida y de acuerdo a la información brindada, realizar un informe, en el que se expongan los hechos más relevantes, la valoración de los derechos afectados, la asesoría brindada, y los mecanismos de protección pertinentes, así como cualquier otra sugerencia que se considere adecuada.
- c) El informe será elevado a la máxima autoridad del organismo en el que reviste la persona en situación de violencia por motivos de género, siempre que así lo solicite o preste su conformidad para hacerlo, a fin de evaluar la posible tramitación de actuaciones administrativas y/o investigaciones sumariales que correspondieren.
- d) Se llevará un registro de las consultas recibidas y semestralmente se elaborará un informe de carácter estadístico, las que anualmente deberán ser informadas al Observatorio de Género y Derechos Humanos.

**ARTÍCULO 9.- INSTANCIA DE DENUNCIAS ADMINISTRATIVAS.**

A los fines de la recepción y posterior tramitación de la denuncia sobre situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito laboral, se seguirán los mecanismos establecidos en cada entidad, jurisdicción u organismo. En todos los procesos administrativos debe garantizarse la confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y reserva de las actuaciones, e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente. Asimismo, regirá el principio de amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia, conforme lo establece la Ley 26.485.

**ARTICULO 10: ACCIONES DE PREVENCION. DIFUSION.** Cada organismo establecerá el área competente para la realización de acciones de prevención, la que deberá:

- a) Impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de la violencia de Género, como así también la difusión del presente protocolo.
- b) Promover acciones de concientización mediante la difusión adecuada para garantizar respeto, igualdad, equidad, no discriminación e inclusión con integración en el trato entre los y las trabajadoras en el ámbito de la entidad, jurisdicción u organismo.
- c) Generar acciones de información periódicas y continuas sobre la problemática referida a la violencia de género, mediante la utilización de carteleras, boletines electrónicos, intranet, y todo otro medio o instrumento idóneo a los fines de que se trata.
- d) Desarrollar actividades de capacitación y actualización periódicamente sobre los contenidos de este protocolo, especialmente dirigidos a las áreas que realicen la tarea de orientación y asesoramiento, así como quienes realicen la tarea de toma de denuncia e investigación de las conductas alcanzadas por este protocolo.

**ARTÍCULO 11: MEDIDAS PREVENTIVAS.** La persona en situación de violencia por motivos de género que realice consulta y/o denuncia, podrá solicitar la modificación del lugar y/u horario de prestación de servicio, a fin de resguardar su integridad física y/o psicológica y/o la de su círculo de confianza. El área de Recursos Humanos del organismo correspondiente deberá actuar de forma ágil y expeditiva, a fin de dar respuesta a la solicitud cursada, teniendo en consideración los principios rectores de este Protocolo, debiendo arbitrar los medios necesarios a fin de que la persona requirente no vea afectada su carrera laboral con motivo de dicho pedido. Cuando la persona requirente comparta lugar de trabajo con la persona denunciada, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre ésta última, salvo pedido expreso de la persona requirente.

**ARTÍCULO 12: APLICACIÓN DE SANCIONES.** Todo hecho de violencia y acoso por motivos de género en el mundo del trabajo implica una violación a la normativa descripta en el Artículo 2 del presente Protocolo, que dará lugar a su investigación y sanción en caso

de corresponder. En función del resultado de la investigación realizada en consecuencia, la máxima autoridad debe garantizar la aplicación de medidas disciplinarias proporcionales a la falta cometida.

**ARTÍCULO 13: PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS.** La máxima autoridad de cada organismo, velará por que los y las superiores de la persona denunciante, no dispongan medidas que puedan perjudicar de cualquier modo a aquella. Cualquier medida o conducta que la perjudique en razón de haber hecho la denuncia se considerará un hecho de violencia por motivos de género en el mundo del trabajo, de acuerdo a la normativa descrita en el Artículo 2 del presente Protocolo.

**ARTICULO 14. AUSENCIAS O INCUMPLIMIENTO HORARIO. REORDENAMIENTO DEL TIEMPO DE TRABAJO. POSIBILIDADES.** Podrán establecerse mecanismos de justificación de ausencias o incumplimiento horario en el lugar de trabajo cuando las mismas sean motivadas por la situación de violencia y/o acoso laboral por motivos de género. Lo mencionado en el párrafo precedente se implementará en el marco de los regímenes de Licencias, Justificaciones y Franquicias vigentes en la entidad, jurisdicción u organismo que se trate y como consecuencia de un trabajo coordinado entre las áreas competentes en materia de recursos humanos.

**ARTÍCULO 15.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN.** Será el Ministerio de Desarrollo Humano a través de la Secretaria de Mujeres, Género y Diversidad.

**ARTICULO 16.-** Invitase a los municipios y comunas a adherirse a la presente.

**Autor : DIPUTADO ENRIQUE CRESTO**

## **FUNDAMENTOS**

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, a la que la Provincia de Entre Ríos adhiere por Ley 10058, tiene por objeto promover y garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; el acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia y la asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

Por su parte, el artículo 1° de la Ley N° 26.743 dispone que toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género; al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género, a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto del nombre o de los nombres de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

La Provincia de Entre Ríos se encuentra adherida por Ley 10768 a la Ley N° 27.499, Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado, establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

La Ley N° 27.580 la REPÚBLICA ARGENTINA aprobó el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, Convenio N° 190, adoptado por la

Conferencia General de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, a la que adhiere la Provincia de Entre Ríos.

La violencia laboral en forma genérica, incluida la de género, es una realidad en los distintos ámbitos de trabajo, y producen consecuencias no solo para la víctima y el agresor, sino también para el entorno de ellos, quienes se ven afectados por el grado de conflictividad que un hecho de estas características conlleva. En la organización, produce malestar entre los trabajadores/as, disminución en la productividad, desaprovechamiento de capacidades, pérdidas económicas, desprestigio social. En la sociedad: consolida la discriminación, favorece el descreimiento en las instituciones y en la justicia

El Estado no es ajeno a esta problemática y a diario se producen denuncias de diferentes grados de gravedad, aunque la mayoría de los hechos no llegan a ser tratados institucionalmente principalmente por miedo o desconocimiento del proceso y el tratamiento tanto dentro como fuera del ámbito laboral.

Nuestro país ha aprobado y tiene rango constitucional (art. 73 inc. 22 CN) la CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA" en la que se obliga a . abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la

tolerancia de la violencia contra la mujer; f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos; g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

En el año 2021 la Jefatura de Gabinete del Estado Nacional, conjuntamente con el Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad, aprobó mediante la Decisión Administrativa 1012/2021 el Protocolo Marco para el abordaje de las violencias por motivos de género.

Dicho Protocolo tiene por objeto promover ámbitos laborales libres de violencias y discriminaciones por motivos de género mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje para el personal que se desempeña en el ámbito del Sector Público Nacional, propiciando la tramitación de actuaciones administrativas en los casos que correspondiere.

Por ello resulta de importancia la creación de un protocolo análogo, considerando como antecedente el aprobado en el año 2021 por el Gobierno Nacional, a ser aplicado en la administración pública de la Provincia de Entre Ríos, entes y organismos descentralizados, invitando a los Municipios y comunas a adherirse, con las adaptaciones necesarias, a fin de dar una respuesta concreta y clara a quienes sufren este flagelo y no encuentran una guía que les permita denunciar y lograr el respeto hacia su persona y el resguardo efectivo de su dignidad en el marco de la relación laboral.

Por los motivos expuestos, remito el presente proyecto para su análisis y aprobación.

