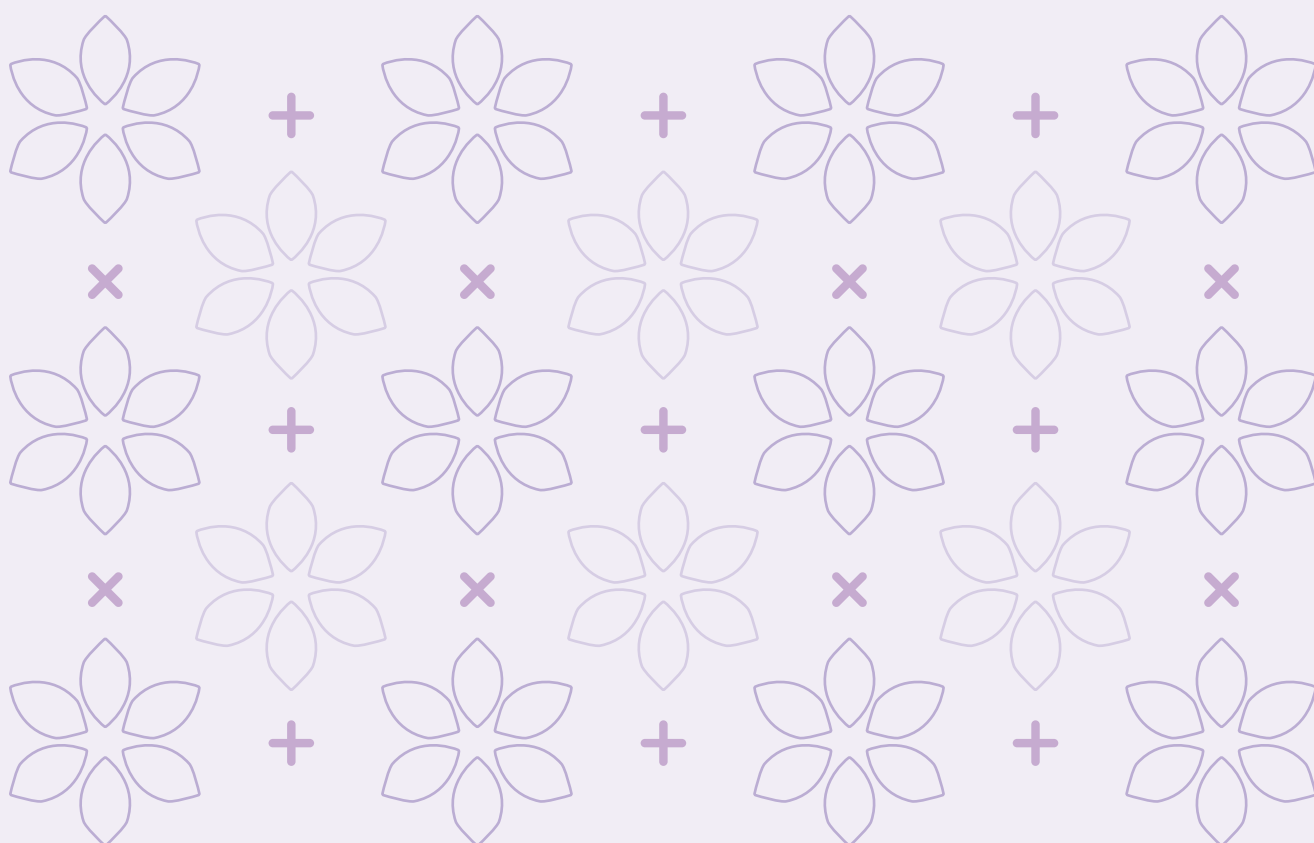


Protocolo específico para la prevención y el abordaje integral de las violencias por razones de género



UN MINISTERIO SIN VIOLENCIAS

Protocolo específico para la prevención y el abordaje integral de las violencias por razones de género

MINISTERIO DE
INFRAESTRUCTURA Y
SERVICIOS PÚBLICOS



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
BUENOS
AIRES

Autoridades

Gobernador de la Provincia de Buenos Aires

Axel Kicillof

Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos

Ministro de Infraestructura y Servicios Públicos

Gabriel Katopodis

Directora Provincial de Género y Diversidad en Infraestructura y Servicios Públicos

María Pía Vallarino

Directora de Igualdad de Oportunidades en la Infraestructura y Servicios Públicos

Florencia Moragas

Directora de Fortalecimiento de la Perspectiva de Género y Diversidad

María Laura Cardozo

Subsecretario Técnico, Administrativo y Legal

Juan Guillermo Sauro

Directora General de Administración

María Laura Márquez

Directora Delegada de la Dirección Provincial de Personal

María Laura Lucero

Índice

Introducción	5
1. FUNDAMENTACIÓN	8
2. QUÉ ES UN PROTOCOLO Y SU IMPORTANCIA	9
3. OBJETIVOS	9
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	10
5. CONDUCTAS ALCANZADAS	10
6. COMPROMISOS INSTITUCIONALES	12
7. PRINCIPIOS RECTORES PARA UN ABORDAJE INTEGRAL	13
8. EQUIPO INTERDISCIPLINARIO	14
9. MECANISMOS DE SOLICITUD DE ASISTENCIA ANTE UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA	15
10. PROCEDIMIENTO PARA ABORDAR UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA	16
11. AUTONOMÍA DEL PROCEDIMIENTO	23
12. SUPLETORIAMENTE	23
13. DIFUSIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO	23
APÉNDICES	24
Apéndice I . Modelos de documentación	25
1. Modelo de Registro de solicitud de asesoramiento y/o abordaje institucional	25
2. Modelo de CONSENTIMIENTO de la PSVG para derivación a la Dirección Provincial de Casos Críticos y de Alto Riesgo del Ministerio de Mujeres y Diversidad PBA	25
3. Modelo Informe Técnico	26
4. Modelo nota del Equipo Interdisciplinario a la DDDPP	27
5. Modelo de NOTA para confirmar recepción a DDDPP	28
6. Modelo de proyecto de Resolución de inicio de sumario administrativo	29
Apéndice II . Marco normativo	31
NORMATIVA INTERNACIONAL	31
NORMATIVA NACIONAL	32
NORMATIVA PROVINCIAL	33
Apéndice III . Glosario	34
Apéndice IV . Principios rectores para un abordaje integral	36
Apéndice V . Matriz de Riesgo 2024 – Ministerio de Mujeres y Diversidad	39
Apéndice VI . Procedimientos y Sanciones según Ley 10.430 y Decreto Reglamentario 4161/1996	42
Apéndice VII . Fuentes de consulta	44

Introducción

El Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos (MISP) desde diciembre de 2023 ha destinado esfuerzos institucionales para jerarquizar y fortalecer el despliegue de las políticas en materia de género y diversidad, en consonancia con el trabajo desarrollado por el Ministerio de Mujeres y Diversidad de la provincia. A través del Plan de Fortalecimiento Institucional, el MISP impulsa como eje transversal el género y la diversidad, por lo que es un mandato avanzar en la ejecución de medidas concretas para implementar buenas prácticas y la transformación de prácticas que hoy no se ajustan a estándares de equidad e igualdad de oportunidades para todas las personas. El cambio de la cultura institucional implica generar respuestas integrales y articuladas. Por tal motivo, se creó el **Programa de Prevención y Abordaje de las Violencias por Razones de Género**, a cargo de la Dirección Provincial de Género y Diversidad en la Infraestructura y Servicios Públicos responsable de prevenir y erradicar toda situación de violencia por razones de género en el Ministerio.

La administración pública provincial cuenta con un conjunto de recursos que favorecen el acompañamiento a cualquier trabajadora o trabajador ante prácticas discriminatorias, abusivas o de acoso. Recientemente, mediante Resolución Conjunta del Ministerio de Trabajo, el del Ministerio de Mujeres y Diversidad y la Secretaría General de Gobierno, se aprobó el **“Protocolo Marco para la Prevención, Intervención y Abordaje Integral de las Violencias Laborales en el Sector Público Provincial”**. El mismo alcanza a todo el personal que se desempeña en el ámbito de la administración pública provincial, entes autárquicos y descentralizados, empresas del estado y con participación mayoritaria estatal. **El Protocolo Marco define lineamientos y acciones generales a fin de prevenir y erradicar la violencia en el ámbito laboral, incluida la violencia y el acoso por razones de género, garantizando los preceptos fundamentales previstos en la normativa internacional, nacional y provincial vigente.**

A su vez, las personas que se desempeñan en el Sector Público Provincial y atraviesan una situación de violencia por razones de género cuentan con el acceso a una **Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia**, y la posibilidad de recibir atención de parte del **Equipo Interdisciplinario** de cada organismo o sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria.

El Equipo Interdisciplinario -que fue formalizado por el MISP en el ámbito de la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal- cuenta con profesionales de la abogacía, psicología, trabajo social, y toda otra profesión idónea para el abordaje de la problemática de la violencia de género.

Estos nuevos mecanismos y herramientas generaron un desafío al interior del Ministerio: construir respuestas articuladas y coordinadas que modifiquen efectivamente las situaciones abordadas y garanticen derechos en línea con normativa vigente, así como trazar las responsabilidades compartidas que existen entre todas las áreas del Ministerio a la hora de construir respuestas. En ese sentido, se hizo necesario crear el **Programa de Prevención y Abordaje de las Violencias por Razones de Género** que cuenta con tres componentes principales:

- a. Protocolo Específico para la Prevención y el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género en el Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos de la Provincia de Buenos Aires;
- b. Equipo Interdisciplinario;
- c. Plan de capacitación obligatoria Ley Micaela Bonaerense del Ministerio.

En un segundo orden se encuentran la articulación intra e interministerial, las recomendaciones de abordaje y las sensibilizaciones en materia de violencia por razones de género en los espacios de trabajo y sensibilizaciones para masculinidades. Cada componente es fundamental para abordar y prevenir situaciones de violencias por razones de género.

El **Protocolo Específico para la Prevención y el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género**, a cargo de Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal del Ministerio es una herramienta para estandarizar los procedimientos y actuaciones de forma situada en línea con lo dispuesto por el Protocolo Marco para la Prevención, Intervención y Abordaje Integral de las Violencias Laborales en el Sector Público Provincial.

Este instrumento fue resultado del trabajo y la participación de diversos actores, entre ellos el Equipo Interdisciplinario conformado por Carolina Ardanaz, Catalina Casanovas, Silvina Marisol Gonzalez, Mayra Guevara Pinto, Laura Romina Pavero, Mariana Viaggi y Marianna Valeria Zuetta, de la Dirección Provincial de Género y Diversidad en la Infraestructura y Servicios Públicos y la Subsecretaría Técnica, Administrativa y Legal. También, de la colaboración de los sindicatos que integran el Ministerio: Asociación de Empleados del Ministerio de Obras Públicas de la Provincia de Buenos Aires (AEMOPBA); Asociación de Obreros y Empleados Jornalizados de la Dirección de Arquitectura del MOSP-PBA (AJAMOP); Asociación de Trabajadores del Estado (ATE); Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN). Asimismo, este proceso contó con el valioso acompañamiento del Equipo de Abordaje de Situaciones Particulares del Ministerio de Mujeres y Diversidad.

PROTOCOLO ESPECÍFICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE INTEGRAL DE LAS VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO

EN EL MINISTERIO DE INFRAESTRUCTURA
Y SERVICIOS PÚBLICOS DE LA PROVINCIA
DE BUENOS AIRES



1 | FUNDAMENTACIÓN

El presente documento se enmarca en tratados internacionales, leyes nacionales y provinciales que consagran el compromiso de los Estados para garantizar los derechos humanos y proteger a las personas frente a toda forma de violencia y discriminación. Toda intervención que se realice para abordar, prevenir, sancionar y/o erradicar la violencia por razones de género, está amparada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Principios de Yogyakarta, legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género, el Convenio OIT 111 que refiere al principio de no discriminación y derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, en el empleo y la ocupación, el Convenio OIT 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo.

El marco normativo nacional está conformado por la Ley 23.592 Contra Actos Discriminatorios, la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, su Decreto reglamentario 1011/2010, la Ley 26.743 de Derecho a la identidad de género de las personas, la Ley 26.061 de Protección Integral de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, la Ley 27.499 –Micaela– que establece la capacitación en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Finalmente, la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales.

Entre la normativa provincial, se destaca la Ley 12.569 sobre violencia familiar y sus modificatorias, Ley 14.407 de adhesión a la Ley nacional 26.485, Ley 13.168 y su modificación por las Leyes 14.040 15.118, que prohíbe en todo el territorio de la Provincia ejercer sobre otro las conductas que dicha ley define como violencia laboral en el ámbito de los tres poderes del estado provincial, entes autárquicos y descentralizados y los municipios. Recientemente -mediante Resolución Conjunta 2.926/25 de la Secretaría General de Gobierno- se aprobó una herramienta de intervención y abordaje integral como es el **Protocolo Marco para la prevención, intervención y abordaje integral de las violencias laborales en el sector público provincial**, aplicable al personal que se desempeña en el ámbito de la administración pública provincial, entes autárquicos y descentralizados, empresas del estado y con participación mayoritaria estatal, que determine lineamientos y acciones generales a fin de prevenir y erradicar la violencia en el ámbito laboral, incluida la violencia y el acoso por razones de género garantizando los preceptos fundamentales previstos en la normativa internacional, nacional y provincial adoptada en la materia.

Asimismo la Provincia cuenta con la Ley 15.134 que declara 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 los tres poderes del Estado provincial, la Ley 14.783 de cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgénero y la [Ley 14.893](#) que establece la licencia para mujeres víctimas de violencia y su [Decreto reglamentario 121/20](#), entre otras.

Entre la normativa del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos se refiere la [resolución ministerial 598/2024](#) de creación del Equipo Interdisciplinario establecido mediante Decreto Reglamentario 121/20, en el ámbito de la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal ante el Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos (en adelante, DDDPP).

2 | QUÉ ES UN PROTOCOLO Y CUÁL ES SU IMPORTANCIA

Un protocolo es una herramienta que estandariza procedimientos para actuar frente a situaciones específicas en un ámbito determinado, conforme a los marcos normativos vigentes. En el caso de la violencia por razones de género, el protocolo actúa como una medida preventiva al transparentar y sistematizar los procesos de actuación, las responsabilidades y los alcances del circuito de abordaje y orientación a las personas en situación de violencia por razones de género (en adelante, PSVG).

La violencia por razones de género está presente en todos los ámbitos de la sociedad, incluidos los espacios de trabajo, conforme a lo establecido en el Convenio 190, la Ley Nacional 26.485 y la Ley Provincial 14.893. Estos no solo pueden ser escenarios donde se ejerce dicha violencia, sino también lugares claves para detectar y visibilizar situaciones de violencia de género, especialmente aquellas ocurridas en el ámbito doméstico.

Este protocolo permitirá delinear un procedimiento, mecanismos e instrumentos precisos para abordar las situaciones de violencia por razones de género de forma clara y accesible. Esta herramienta representa la voluntad de trabajar y promover un abordaje institucional coordinado para evitar la revictimización, cuidar de todas las personas que se desempeñan en la institución, a partir de los principios rectores para un abordaje integral, enunciados más adelante.

El protocolo es un recurso fundamental para construir y promover espacios seguros y libres de violencias, así como preservar la vida, los derechos y la integridad bio-psico-social de las trabajadoras y los trabajadores del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos de la provincia de Buenos Aires.

3 | OBJETIVOS

- a.** Promover la asistencia, asesoramiento, abordaje integral y acompañamiento, por parte de profesionales especializados en la temática, a las personas que estén atravesando o hayan atravesado una situación de violencia por razones de género, en todos sus tipos y modalidades y se desempeñen en el Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos de la provincia de Buenos Aires.
- b.** Brindar un encuadre institucional para garantizar un espacio de escucha confiable y responsable para orientar a las PSVG que requiera algún tipo de abordaje y/o petición de una licencia por razones de violencia de género o su prórroga.
- c.** Diseñar un circuito institucional para el abordaje de la violencia laboral y por razones de género dentro del Ministerio, a fin de establecer un mecanismo claro de acceso a asesoramiento, abordaje y seguimiento institucional.
- d.** Implementar procesos de orientación y acompañamiento con perspectiva de género que garanticen un ambiente laboral libre de violencia de género, discriminación y hostigamiento.
- e.** Establecer canales de comunicación y difusión efectivos en articulación con las diferentes áreas que intervienen en el proceso del presente protocolo, con el fin de garantizar a las PSVG el acceso directo a los recursos que estas ofrecen.

f. Instrumentar los medios para lograr la erradicación de las prácticas que reproducen las violencias por razones de género con el fin de promover un ambiente laboral de igualdad y equidad para las personas que integran el organismo.

g. Coordinar con las áreas del Ministerio acciones de sensibilización, prevención y capacitación en materia de violencia de género y perspectiva de género.

4 | ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplica a todo el personal que se desempeña en el Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos de la provincia de Buenos Aires, cualquiera sea su escalafón, rango, antigüedad, sede, dependencia y/o modalidad de contratación. Asimismo, se aplica a los ámbitos en los que se desempeñen durante la jornada de trabajo, en relación con el trabajo o como su resultado.

5 | CONDUCTAS ALCANZADAS

Se entiende por violencia por razones de género toda conducta que, de manera directa o indirecta, por acción u omisión, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial de las personas, participación política, como también su seguridad personal y/o su carrera laboral.

Esta violencia incluye discriminación, hostigamiento, violencia en línea o digital, menoscabo, indiferencia u otra acción que tenga por objeto o resultado excluir, restringir, limitar, degradar u ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos, y puede dirigirse a una persona o a un grupo por motivos de género, identidad de género u orientación sexual, generando un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Quedan comprendidas las conductas que a continuación se detallan:

a. Conductas de violencia psicológica: maltrato modal o verbal, alterno o continuo sobre una persona del ámbito laboral, con la intención de desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, entre otros, para degradarla y/o lograr desplazar progresivamente del lugar que ocupa.

b. Conductas de violencia sexual: abuso sexual simple, abuso sexual calificado, abuso sexual con acceso carnal (según el Código Penal). Incluyendo acoso sexual que refiere a cualquier comentario o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

c. Conductas con connotación sexista: toda conducta, acción o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en virtud de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal. Y otros hechos que configuren violencia física, psicológica, económica, simbólica, política descriptos por la Ley Nacional 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” y concordantes.

d. Conductas discriminatorias: comentarios o trato desigual en razón de su sexo, género, preferencia sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, discapacidad, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, políticas, sindicales o situación familiar, entre otros.

A los fines del presente Protocolo específico se consideran los tipos de violencia por razones de género descriptos precedentemente, sin perjuicio de cualquier otra conducta que no estuviera alcanzada por esa enumeración, pero quedará comprendida dentro de dicha conceptualización.

Violencia laboral por razones de género: conceptualización y alcance

Por la relevancia que adquiere el presente Protocolo para la tramitación de las violencias laborales por razones de género ocurridas al interior o en el marco de las relaciones interpersonales dadas en función de las tareas desempeñadas en el Ministerio, y a efectos de contribuir a su conceptualización, se toma como definición de violencia laboral, la establecida por el artículo 1 del Convenio 190 de OIT, ratificado por nuestro país mediante Ley 27.580, en los siguientes términos:

“La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”

Para la correcta implementación de este Protocolo, resulta imperante la interpretación del mismo desde un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir, abordar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En este sentido, se debe garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, a las mujeres trabajadoras y a todas las personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Se tendrá presente toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada por persona o grupo de personas que, en ocasión del ámbito laboral, en espacio físico o virtual incluyendo a funcionarios y/o personas empleadas públicas que incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de la persona trabajadora, ejercido mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, moral, psicológico y/o social, persecución y/o discriminación por razones políticas y/o sindicales, conforme las previsiones del artículo 2º de la Ley 13.168.

La violencia laboral será considerada de especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad por razón de su género, orientación sexual, nacionalidad, edad, discapacidad, estado de salud, relación jerárquica u otra condición análoga.

Este Protocolo específico será de aplicación cuando las acciones descritas ocurran dentro de las instalaciones, dependencias y/o sedes del organismo. Asimismo, quedan comprendidas las acciones ocurridas: en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, incluido el alojamiento proporcionado por el empleador; y en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

6 | COMPROMISOS INSTITUCIONALES

El presente Protocolo se inscribe en valores y compromisos institucionales asumidos por el Ministerio, los cuales guían todo el proceso y, en consecuencia, a agentes que tomen intervención, a saber:

- a. La eliminación de la discriminación, la violencia, el acoso y las desiguales relaciones de poder sobre las mujeres y Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travesti-trans, Intersex, Queers así como sobre otras identidades de género u otra orientación sexual (en adelante, LGBTIQ+);
- b. Respeto a la dignidad y derechos de las personas;
- c. Participación efectiva de las personas en la toma de decisiones;
- d. Atención personalizada y centrada en la persona;
- e. Promoción de la autonomía y autodeterminación;
- f. La adopción de medidas para sensibilizar a las trabajadoras y trabajadores del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos en valores de igualdad y deslegitimación de la violencia por razones de género;
- g. La asistencia en forma integral y oportuna;
- h. La adopción del principio de transversalidad, articulando interinstitucionalmente y coordinando recursos;
- i. La garantía de la existencia y disponibilidad de recursos económicos que permitan el cumplimiento de los objetivos normativos;
- j. Todas las acciones conducentes para hacer efectivos los principios y derechos reconocidos por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y demás normativa aplicable.

7 | PRINCIPIOS RECTORES PARA UN ABORDAJE INTEGRAL

Los principios que acá se enuncian son criterios operativos y metodológicos para el abordaje de situaciones y se debe garantizar que, en cualquier etapa del proceso, se trabaje y actúe de acuerdo con ellos para generar condiciones institucionales de cuidado ante cualquier situación abordada desde este Protocolo. A continuación, se listan los criterios que se amplían en el Apéndice IV del presente:

- a.** Considerar a las personas como sujeto de derechos.
- b.** Evitar la revictimización y represalias contra la persona que solicita asesoramiento o abordaje institucional.
- c.** Garantizar el derecho de acceso a la información.
- d.** Atender al consentimiento informado.
- e.** Resguardar confidencialidad y privacidad.
- f.** Ejecutar acciones aplicando debida diligencia.
- g.** Ofrecer un trato digno y humanizado.
- h.** Brindar un servicio gratuito y accesible.
- i.** Actuar con celeridad.
- j.** Trabajar coordinada y colaborativamente.
- k.** Aplicar el principio Pro-Persona.
- l.** Implementar la inversión de la carga de la prueba.
- m.** Actuar con perspectiva de género, de diversidad y de masculinidad.
- n.** Realizar un abordaje interdisciplinario.
- o.** Implementar transparencia activa.

8 | EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

Los Equipos Interdisciplinarios¹ se crearon para brindar apoyo integral, asistencia, orientación, información y acompañamiento a las mujeres y LGBTIQ+ trabajadoras del organismo, que se contacten para solicitar asesoramiento y/o abordaje institucional por una situación de violencia por razones de género que están atravesando o hayan atravesado. Estos equipos ofrecen un espacio de escucha y apoyo contribuyendo a la erradicación de la violencia y a la promoción de ambientes de trabajo libres de violencia, debiendo realizar un seguimiento de cada situación en la que hayan tomado intervención.

En aquellos casos en los que la persona trabajadora ya cuente con apoyo integral de un servicio de asistencia externo, servicio social, centro de acceso a justicia, entre otros, el Equipo Interdisciplinario (en adelante, Equipo) del organismo podrá articular su actuación con dicho servicio de asistencia para el acompañamiento y la elaboración de los informes previstos en la presente reglamentación procurando -en todos los casos- evitar la revictimización de la persona trabajadora.

Ante una situación de violencia por razones de género se debe informar acerca de la existencia del Equipo, tal como se refiere a continuación:

8.1 En caso de que una autoridad del servicio médico tome conocimiento de una situación de violencia por razones de género se deberá brindar información clara a la persona afectada acerca de la existencia del Equipo y los medios de contacto.

8.2 En caso de que una persona solicite la Licencia vía SIAPE o la DDDPP, se debe garantizar que sea informada de la existencia del Equipo y los medios de contacto.

8.3 Si la solicitud fuese realizada por alguien que no es la persona afectada, y se considera que se están vulnerando los derechos protegidos por este Protocolo, el Equipo, la DDDPP y/o la DPGYDIYSP evaluarán la estrategia de abordar el caso.

La tarea de los Equipos incluye llevar adelante procesos de primera escucha, enmarcar la situación escuchada y/o identificar el nivel de riesgo, acompañar con perspectiva de género, diversidad y derechos.² Esto implica formular una evaluación de cada situación, co-diseñar estrategias de abordaje y, de ser necesario, proponer adecuaciones.

Los Equipos deben articular acciones con áreas de capacitación y de género –si las hubiera- para planificar y co-construir programas de sensibilización. Deben promover, en coordinación con aquellas, la construcción de programas y protocolos que estimen necesarios para prevenir la violencia y promover la igualdad en el ámbito laboral. Su objetivo es asegurar el abordaje y asesoramiento integral, generar espacios de confianza y comunicación, y erradicar prácticas violentas.

¹ Decreto 121/20. ARTÍCULO 11. EQUIPO INTERDISCIPLINARIO. Cada organismo de la Administración Pública Provincial y las sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria deberán conformar un Equipo Interdisciplinario en el ámbito de la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal u oficina de personal que haga sus veces, [...], debiendo estar integrados asimismo por un/a representante designado/a por la máxima autoridad del organismo. [...]

² Los Equipos Interdisciplinarios cuentan con la supervisión y capacitación del Equipo de Abordaje de Situaciones Particulares del Ministerio de Mujeres y Diversidad de la provincia de Buenos Aires. Además, su trabajo se orienta por la Guía de Intervenciones para el Abordaje Integral de las Situaciones de Violencia por Razones de Género en el ámbito de la Administración Pública de la provincia de Buenos Aires disponible en: https://www.gba.gob.ar/mujeres/guias/gu%C3%ADa_de_intervenciones_para_el_abordaje_integral_de_las_situaciones_de_violencia_por

Finalmente, los Equipos deben realizar un seguimiento cualitativo y cuantitativo de las situaciones abordadas, ya sean internas al lugar de trabajo o externas proyectando nuevas acciones preventivas con la Dirección Provincial de Género y Diversidad en Infraestructura y Servicios Públicos (en adelante, DPGYDIYSP) o la que en el futuro incluya sus competencias.

En el marco de sus funciones deberán elaborar informes técnicos y diseños de abordaje debiendo expedirse cuando sea solicitada la Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia, acerca de los criterios y modalidades para el otorgamiento y/o prórroga de la misma en cada caso particular, así como para la adopción de las acciones y medidas establecidas en el artículo 4° de la Ley 14.893.

Deberán efectuar el registro de las situaciones en los sistemas oficiales vigentes, garantizando la confidencialidad, privacidad y la protección de los datos personales de las personas involucradas.

9 | MECANISMOS DE SOLICITUD DE ASISTENCIA ANTE UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA

El presente Protocolo contempla la posibilidad de realizar una solicitud de asesoramiento o una solicitud de abordaje institucional ante el Equipo, como instancias para abordar situaciones de violencia por razones de género o posibles.

9.1 Solicitud de asesoramiento. Toda persona que atraviese o haya atravesado una situación de violencia por razones de género o haya presenciado una situación en su lugar de trabajo, podrá realizar una solicitud de asesoramiento ante el Equipo. Esta solicitud constituye el primer paso para acceder a un espacio de escucha, orientación y acompañamiento institucional.

La solicitud no requiere encuadrar previamente la situación como conflicto, violencia o discriminación. El Equipo brindará una instancia de escucha respetuosa, centrada en los derechos de la persona afectada, evaluando conjuntamente las estrategias de abordaje del Equipo y otras áreas con competencia en la materia para que cese la situación, se prevenga y/o repare.

9.2 Solicitud de abordaje institucional. Toda persona que atraviese o haya atravesado una situación de violencia por razones de género podrá poner en conocimiento del Equipo una situación de violencia por razones de género con la finalidad de evaluar medidas que asistan y/o que sean fundamentales para lograr el cese de la violencia.

El Equipo brindará una instancia de escucha respetuosa, centrada en los derechos de la persona afectada, y evaluará de forma integral la situación, así como las estrategias de abordaje del Equipo y/u de otras áreas con competencia para que cese la situación, asistir a la/s persona/s afectada/s y/o se repare.

10 | PROCEDIMIENTO PARA ABORDAR UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA

El presente procedimiento abarcará instancias de recepción de **solicitud de asesoramiento** y de **solicitud de abordaje institucional**, aplicación de medidas de cuidado y estrategias que tiendan a hacer cesar, prevenir y erradicar la violencia por razones de género desde el lugar de trabajo en el marco de los preceptos y principios rectores antes enunciados.

El procedimiento que se enuncia a continuación debe respetar el circuito de documentación del presente Protocolo para lo cual se facilitan modelos de documentación en el Apéndice I.

10.1. Recepción de las solicitudes y canales de contacto. El Equipo se encargará de recibir las solicitudes de asesoramiento y de abordaje institucional.

Para realizar una solicitud la persona interesada debe contactar al Equipo a través de los canales de contacto establecidos oportunamente y comunicados por la DDDPP del Ministerio para coordinar una entrevista. No es requisito exponer por esa vía la situación que motiva la solicitud. El Equipo coordinará con la persona afectada la fecha, hora y lugar de la entrevista, la cual se realizará dentro de un **plazo máximo de tres (3) días hábiles**, salvo que quien la solicite requiera un plazo mayor o decida reprogramarla. En todos los casos, se garantizará la confidencialidad y la no revictimización, en el ámbito del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos.

El Equipo deberá solicitar la caratulación de un expediente electrónico, con trata **RESERVADA** al que se agregará toda la documentación elaborada como consecuencia de la entrevista realizada y toda aquella proporcionada por la persona que solicitó oportunamente asesoramiento o abordaje institucional.

10.2 Entrevista. El organismo deberá asegurar al Equipo un lugar adecuado y confortable para realizar la entrevista con la PSVG, que respete las pautas de disponibilidad del espacio en condiciones del tiempo necesario, la confidencialidad y no interrupción para llevarla adelante, asimismo, los requerimientos materiales que se pudieran necesitar.

La entrevista es una instancia fundamental, donde el Equipo desde una escucha activa y respetuosa accede a información significativa sobre los hechos -incluyendo antecedentes si los hubiere- para encuadrar la situación -si se trata de conflictos laborales, violencia laboral, violencia laboral por razones de género, violencia por razones de género-, identificar los indicadores de violencia y el nivel de riesgo. Con la información expuesta ante el Equipo se evaluarán y consensuarán estrategias para abordar la situación informada.

10.2.1. Concertación de la entrevista. Cada entrevista será realizada por **al menos dos (2) personas del Equipo y hasta tres (3) personas como máximo**. En caso de que alguna de las personas que integran el Equipo pertenezca al área en la cual se desempeña alguna de las personas involucradas o tenga algún tipo de interés, deberán **excusarse de participar de la entrevista** y de todo el proceso que se desprenda de tal situación, para garantizar imparcialidad y discreción.

En casos de excepcionalidad se podrá, a través de solicitud del Equipo, requerir la intervención del Equipo de Abordaje de Situaciones Particulares del Ministerio de Mujeres y Diversidad -o del organismo que ocupe tales funciones- lo cual quedará sujeto a criterio y evaluación del Equipo requerido. Asimismo, la persona que **solicita asesoramiento y/o abordaje institucional** podrá concurrir a la entrevista con una persona de su confianza en carácter de acompañante.

10.2.2. Durante la entrevista. Al comenzar la entrevista, el Equipo informará sobre su conformación y se realizará la presentación de cada una de las personas presentes. Se expondrá cuáles son las competencias y responsabilidades del Equipo y se dejará en claro que la información expuesta y la entrevista realizada, revisten carácter confidencial, dejándose constancia de ello mediante la firma del consentimiento informado. La persona solicitante explicitará los motivos de su solicitud.

El Equipo realizará una **escucha sin interrupciones o comentarios** del relato brindado por la solicitante. Luego, podrá realizar preguntas para **ampliar o precisar la información**, con la finalidad de poder encuadrar la situación -si se trata de conflictos laborales, violencia laboral, violencia laboral por razones de género, violencia por razones de género u alguna otra cuestión- e identificar el nivel de riesgo. Siempre se respetará la voluntad de lo que la persona pueda contar, para evitar la revictimización.

La entrevista facilitará la posibilidad de historizar la situación, organizar el relato e identificar el registro subjetivo de las violencias atravesadas para establecer el grado de riesgo y su tratamiento, es decir, identificar qué acciones son necesarias para garantizar la protección, en caso de ser necesario, en articulación con las áreas y/u organismos que tengan competencia.

La entrevista será también una oportunidad para acceder a documentación y otro material que pueda ser utilizado como prueba en el marco de las actuaciones que se recomienden.

10.3. Orientación y abordaje. El Equipo -a partir de lo relatado durante la entrevista- orientará acerca de los derechos que asisten a la persona entrevistada, los requerimientos y consideraciones necesarias para ejercerlos y los procedimientos a través de los cuales se pondrán en marcha. Según la situación, el Equipo ofrecerá información clara y en lenguaje accesible acerca de los alcances y límites de los procedimientos debiendo asegurar que la persona entrevistada los comprenda acabadamente.

En el marco del abordaje y orientación el **Equipo elaborará un informe técnico mediante el cual realizará recomendaciones**. Cabe aclarar que el Equipo **no entrevistará a las personas señaladas como responsables** de la agresión, acoso y/o discriminación.

En caso de tratarse de una situación de **violencia doméstica por razones de género**, a continuación, se listan algunas posibles recomendaciones:

- a. Acceso a licencia de violencia por razones de género o su prórroga.
- b. Recursos locales de acompañamiento y asistencia directa.
- c. Mecanismos judiciales.
- d. Acciones para el lugar de trabajo.
- e. Sensibilizaciones en materia de violencia de género.

En caso de tratarse de una situación de **violencia laboral por razones de género**, las recomendaciones, entre otras, podrán ser:

- a. Acceso a licencia de violencia por razones de género o su prórroga.
- b. Recursos locales de acompañamiento y asistencia directa.
- c. Mecanismos judiciales.
- d. Acciones para el lugar de trabajo.
- e. Sensibilizaciones y talleres en materia de violencia y acoso en los espacios de trabajo.
- f. Medidas disciplinarias establecidas en la Ley 10.430.
- g. Articulación con el Servicio de Higiene, Medicina Laboral y Seguridad en el Trabajo -dependiente de la DDDPP- para realizar la derivación institucional correspondiente cuando se presenten agentes con lesiones producto de violencia física.
- h. Toda otra medida que pudiera ser pertinente según las circunstancias del caso.

10.4. Informe técnico. El Equipo emitirá un **informe técnico³ de carácter reservado, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores de concretada la entrevista**, el cual registra los hechos más relevantes de la situación –fecha/s, lugar/es o ámbitos, dependencias, sedes, área, testigos, etc.-; el encuadre normativo, la evaluación del nivel de riesgo declarando los indicadores detectados; y las medidas recomendadas para abordarla y dar seguimiento. Asimismo, el informe dejará constancia del plazo de licencia en caso de ser solicitada y/o recomendarse, así como otras medidas complementarias para resguardar la integridad de la PSVG y evitar que se reiteren situaciones de la misma índole.

³ El informe tendrá carácter reservado, deberá exponer los hechos más relevantes, contar con una evaluación del riesgo y del estado de situación, la valoración de los derechos afectados, la asesoría brindada, acompañar toda la información y la documental que pueda incorporarse, adjuntando al mismo la prueba recabada, recomendación/es de adopción de medidas preventivas y del curso de acción a seguir. El mismo deberá estar suscripto por los profesionales intervinientes y la persona denunciante. La autoridad competente, a instancias de analizar el informe del Equipo Interdisciplinario, deberá abstenerse de intervenir en los asuntos respecto de los cuales se encuentre comprendido en alguna de las causales de excusación previstas en el artículo 6° del Decreto-Ley N° 7647/70. (Art. 23 de la Resolución 2926/2025 de la Secretaría General de Gobierno).

10.4.1. Una vez efectuado el informe, el Equipo se reunirá nuevamente con la persona entrevistada. En dicha oportunidad, el Equipo hará la lectura del informe para que la persona entrevistada pueda confirmar que los hechos señalados, fechas, lugares, personas entre otras cuestiones son fieles a su relato, pudiendo dar conformidad o sugerir modificaciones. Una vez que la persona entrevistada preste conformidad, firmará el informe elaborado por el Equipo, junto a este.

10.4.2. El informe será realizado con el acrónimo IF de GDEBA y adquirirá el carácter de reservado, al ser vinculado al EE con trata reservada oportunamente generado.

10.4.3. El Equipo remitirá el EE a la **DDPP**, para que esta última **en el plazo máximo de dos (2) días hábiles efectúe las comunicaciones a través de una nota vía GDEBA**, destinada las personas o autoridades que deban ser involucradas para que efectúen las gestiones necesarias a los fines de implementar, según corresponda, las recomendaciones realizadas por el Equipo o las que se evalúen oportunamente. Dichas comunicaciones serán incluidas dentro del expediente electrónico con trata reservada.

10.4.4. Informe técnico de situaciones que no corresponden con violencia por razones de género. En caso de que el Equipo reciba una solicitud por una situación que no corresponda con violencia por razones de género, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores de concretada la entrevista, enviará el informe técnico a la DDPP vía nota GDEBA para que esta última evalúe las acciones y el abordaje que corresponda.

Este informe también debe contar con la conformidad de la persona entrevistada, con su firma junto a la firma de las personas que participaron como parte del Equipo de la entrevista.

10.4.5. Informe técnico para el Sumario. Aquellas situaciones que configuren violencia laboral por razones de género y se considere oportuno que se apliquen sanciones previstas en la Ley N° 10.430 -y la situación encuadre en la modalidad y en las faltas previstas-, se dará curso al inicio del Sumario Administrativo, conforme a las disposiciones de Ley 10.430⁴ -Texto Ordenado Decreto 1869/96- y su reglamentación aprobada por Decreto 4161/96.

En este proceso, el Informe Técnico que realice el Equipo con el detalle del relato de la PSVG, pasará a ser una prueba preconstituida que será incorporada como prueba informativa conforme al Decreto 4161/1996, Art. 92 inciso 8°) MEDIOS DE PRUEBA.

Con el objeto de garantizar el principio de no revictimización, la instrucción de sumario deberá informar los antecedentes, de modo tal que se evite a la PSVG tener que dar su testimonio nuevamente.

Por eso, será fundamental que el testimonio de la PSVG sea relevado por el Equipo en detalle y de la manera más fidedigna posible. En esa instancia, el Equipo deberá adjuntar los medios probatorios aportados por la PSVG al Informe Técnico.

⁴ Ley 10430 prevé en su **ARTÍCULO 92.**- La instrucción del sumario podrá ser pedida por cualquiera de los titulares de una unidad orgánica aprobada por estructura y será ordenada por una autoridad de jerarquía no inferior a Director Provincial o General con jurisdicción sobre el lugar o dependencia donde hubiere ocurrido el hecho y será sustanciada por intermedio de la dependencia del organismo central de administración del personal a la cual se asigne competencia específica para conocer en tales causas.

10.5. Implementación de recomendaciones. Una vez que la DDDPP comunique mediante NOTA (NO) la situación y las recomendaciones del Equipo a las áreas correspondientes⁵, estas deberán arbitrar los medios y acciones necesarias para cumplir con el abordaje propuesto, en **un plazo máximo de diez (10) días hábiles**. Las mismas podrán evaluar en conjunto con la DDDPP el carácter de las recomendaciones y otras acciones que complementen el abordaje propuesto por el Equipo. Si el Equipo lo considera conveniente participará en la instancia de evaluación de las recomendaciones.

Entre las recomendaciones enunciadas en el apartado 10.3. Orientación y abordaje se deben considerar especiales procedimientos para los casos de acciones de sensibilización y capacitación, así como para la gestión de la licencia de violencia por razones de género o su prórroga.

10.6. Procedimiento para las acciones de sensibilización y capacitación. Si en el marco del abordaje, se recomiendan sensibilizaciones y capacitaciones será la DPGYDIYSP responsable de coordinar e implementar dichas acciones. En el plazo previsto dicha dirección deberá comunicar a la DDDPP y al Equipo la planificación de las medidas de prevención, sensibilización y articulación.

Una vez finalizadas las instancias de sensibilización y capacitación, la DPGYDIYSP vía GDEBA enviará **en un plazo máximo de diez (10) días hábiles** una comunicación al Equipo, donde se informe en qué consistió la actividad, la cantidad de personas participantes y –si así lo considera necesario- podrá sugerir nuevas acciones. Esto tendrá como finalidad contribuir con las tareas de seguimiento.

10.7. Licencia de violencia por razones de género o su prórroga. La misma podrá solicitarse a través del SIAPE o presentándose en la DDDPP la persona requirente o mediante terceros, incluso a través del Equipo. Será necesario contar con una certificación que acredite la situación de violencia⁶. Al momento de la solicitud, no es requisito presentar la denuncia o informe que acredite la situación, ya que se disponen de **cinco (5) días hábiles** para presentar la misma, **prorrogable por tres (3) días hábiles**.

Si la persona en situación de violencia por razones de género no puede efectuar la denuncia por los medios habituales, podrá presentarse ante el Equipo, que evaluará la modalidad y su extensión, y lo comunicará -mediante informe técnico- a la DDDPP.

10.7.1. Tramitación vía SIAPE. Para la tramitación vía SIAPE, se deberán seguir los siguientes pasos:

1. Portal del Empleado SIAPE o en la DDDPP.
2. En SIAPE ir a **Licencias y Permisos**, buscar **“Licencia para mujeres víctimas de violencia”** y completar.
3. Una vez efectuada la solicitud se dará **aviso automáticamente a las personas que integran el Equipo**, para que de ser necesario se pongan en contacto para orientarla o realizar la entrevista que **acredite la situación de violencia de género**, cuando **no se tienen constancia emitida por otro organismo**.
4. La DDDPP deberá iniciar un **expediente GDEBA con la trata “Código PER0392 – Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia”**, de modalidad de tipo de Trata Reservada (conforme a la Res. 34/20 de la Subsecretaría de Empleo Público y Gestión de Bienes).

⁶ Para el otorgamiento de la licencia se entenderá por denuncia cualquier medio idóneo que informe a un organismo estatal competente sobre una situación de violencia, incluyendo solicitudes de abordaje, informes interdisciplinarios, denuncias policiales, aplicaciones del Ministerio Público Fiscal, trámites judiciales, oficios judiciales, denuncias en fiscalías y defensorías, certificados de atención en centros de justicia y salud, y cualquier otra certificación de organismos públicos.

⁵ Entre las áreas que pueden implementar recomendaciones están la DDDPP, la DPGYDIYSP, la dirección provincial, general o repartición de rango superior donde se desempeñe la persona que ejerció la agresión y/o la dirección provincial, general o repartición de rango superior donde se desempeñe la persona en situación de violencia, entre otras. Las personas contratadas en el marco de la Ley 10.430 bajo régimen sin estabilidad están alcanzados por los artículos 119, 120.

Al mismo se deberá adjuntar:

- a. Situación de Revista de la PSVG
- b. Solicitud de licencia
- c. Certificación que acredite la situación de violencia, de acuerdo con lo establecido en el presente Protocolo
- d. Informe de Relevamiento de la Situación y recomendaciones del Equipo
- e. Nota de la autoridad de la DDDPP donde conste la concesión de la licencia
- f. Informes de Seguimiento del Equipo

La notificación prevista en el artículo 6 del Decreto Reglamentario N° 121/20, respecto de la concesión de la Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia Ley N° 14.893, deberá efectuarse, a través de nota GDEBA conforme a lo establecido en la Circular 5/25 de la **Dirección Provincial de Personal**.

10.7.2. Sobre el uso de la Licencia. El uso de esta licencia no afectará la remuneración correspondiente ni eliminará otras licencias con derecho a usufructo según la legislación vigente. Ninguna trabajadora podrá ser despedida o sancionada por solicitar esta licencia. El uso de la licencia no afectará el desarrollo de la carrera administrativa de la trabajadora ni interferirá en la confirmación de su cargo, aunque se utilice dentro de los plazos estipulados para la adquisición de estabilidad. El otorgamiento de la licencia es obligatorio y su uso no podrá ser modificado, suspendido ni interrumpido por razones de servicio.

Esta licencia permitirá justificar la ausencia total o parcial a una o varias jornadas laborales, o bien obtener permisos que impliquen flexibilidad en el horario de ingreso o egreso durante la jornada de trabajo. También podrán contemplarse modificaciones en las condiciones laborales, como el cambio de lugar de prestación de servicios o cualquier otra circunstancia debidamente fundamentada, cuya duración se establecerá según las necesidades y particularidades del caso concreto.

Una vez solicitada la licencia, la DDDPP se abstendrá de informar ausencias sin aviso y/o resolver pedidos de descuentos de haberes hasta que se haya interiorizado sobre la situación y/o exista informe negativo del Equipo o no se haya presentado constancia de denuncia en los términos referidos previamente.

10.7.3. Recepción de la solicitud de Licencia. Una vez que la DDDPP reciba la solicitud de la licencia por violencia de género deberá darle traslado al Equipo para que inicie su tarea de abordaje y asesoramiento, según lo que corresponda.

Una vez que el Equipo tome conocimiento de dicha solicitud, tendrá **un plazo máximo de tres (3) días hábiles para comunicarse con la solicitante a fin de acordar una fecha para realizar la entrevista.**

10.7.4. Comunicación de la Concesión de la Licencia. La DDDPP deberá elaborar una nota donde conste que se otorgó la licencia (conforme a la Res. 34/20 de la Subsecretaría de Empleo Público y Gestión de Bienes).

10.7.5. Prórroga de la Licencia. La Licencia por Violencia de Género podrá ser otorgada **hasta por un plazo de treinta y cinco (35) días por año calendario -continuos o alternados-**, mediante decisión fundada de la DDDPP u oficina de personal que haga sus veces en el organismo en el que presta servicios la PSVG, sobre la base de un informe elaborado por el Equipo, que se deberá elevar a la DDDPP. El plazo de otorgamiento de la licencia será retroactivo a la fecha de su solicitud. Una vez terminado el plazo inicial de la licencia, **la PSVG podrá solicitar una prórroga por un período igual al primero**, la cual será concedida previa aprobación del Equipo.

10.7.6. Prórroga excepcional de la Licencia. Una vez vencido el plazo de la prórroga de la licencia de violencia por razones de género, pero si aún estuviera vigente la situación de violencia y sus efectos sobre la persona trabajadora y a criterio del Equipo dicha situación demandará la extensión de ésta, con carácter excepcional se deberá efectuar una nueva entrevista con la persona en situación de violencia y elaborar un informe fundamentando y recomendando la necesidad de extender el plazo de esta por un nuevo período de 35 días. En tal caso, el expediente GDBA por el que tramita la misma, deberá pasarse al área competente del Ministerio de Mujeres y Diversidad, a fin de emitir dictamen sobre la cuestión.

10.7.7. Confidencialidad de la Licencia. Todo el personal que tome conocimiento de la solicitud de licencia por parte de alguna PSVG del Ministerio **deberá preservar la privacidad y el derecho a la intimidad.** Con este mismo objeto, deberá codificarse su identidad en el informe de presentismo de manera especial y mantener bajo estricta reserva la documentación aportada por la PSVG.

10.8. Situaciones especiales. Si la conducta violenta ocurre en el ámbito laboral o doméstico, y la persona agresora trabaja en la misma dependencia pública que la PSVG, se deberán tomar medidas administrativas para garantizar que la PSVG pueda realizar sus actividades laborales de manera segura. Además, se implementarán los procedimientos administrativos para sancionar a la persona que ejerció la agresión y se impulsarán las medidas preventivas necesarias.

10.9. Seguimiento. Desde el Equipo, la DDDPP, la DPGYDIYSP y las áreas involucradas deberán garantizar el seguimiento de la situación en particular, conforme al marco del proceso y estado de acompañamiento.

Durante el proceso de seguimiento se deberá evaluar la eficacia de las medidas recomendadas y adoptadas, atendiendo que la situación no escale o se agudice. En este último caso, si las recomendaciones vertidas por el Equipo en su informe son desestimadas por algún área interviniente deberá contar con la argumentación correspondiente. **Las omisiones a estas recomendaciones, como también la inacción constituyen una forma de revictimización de la PSVG.**

Se debe garantizar que la persona que realizó la solicitud sea notificada de las acciones a implementarse y/o realizadas. En consecuencia, se deberá suministrar al Equipo la información suficiente que permita hacer saber a la PSVG el resultado de las gestiones realizadas institucionalmente.

10.10. Carga de Datos en el Registro Único de Casos (RUC). Con el objeto de contar dentro del territorio bonaerense con información estadística de calidad que impulse políticas para la prevención, sanción y erradicación de las violencias por razones de género, es que la provincia de Buenos Aires creó en el año 2014 el Registro Único de Casos de Violencia de Género (RUC) en el ámbito del Ministerio de Mujeres y Diversidad PBA, mediante la Ley 14.603.

El Equipo contará con acceso al sistema para realizar el registro de los abordajes realizados en su dependencia, para contribuir a una correcta caracterización, evaluación y abordaje en dicha problemática a partir de la creación de nuevas líneas de acción para el desarrollo de políticas públicas situadas y eficientes. Se deberán registrar los datos generales de la PSVG, de la situación expuesta en la entrevista y datos de la persona que ejerció la violencia.

Se le otorgará a la persona Responsable del Equipo, un usuario y una contraseña para realizar la carga. El uso del RUC permitirá integrar digitalmente los registros a partir de un sistema informático y tendrá como objetivo general registrar, relevar y procesar las situaciones de violencia abordadas en los diferentes Organismos Provinciales y Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires. Siempre en el marco del resguardo de la confidencialidad y privacidad.

11 | AUTONOMÍA DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento del presente Protocolo será autónomo e independiente de otros procesos administrativos o judiciales, garantizando la confidencialidad y la no revictimización. Podrá actualizarse conforme a las normativas vigentes o que entren en vigor con posterioridad a la vigencia del presente protocolo y que regulen el abordaje de la violencia laboral o violencia por razones de género dentro la administración pública provincial.

El presente Protocolo también podrá modificarse con la conformidad de las partes que conforman la autoridad de aplicación del presente mecanismo y la conformidad de autoridades del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos.

12 | SUPLETORIAMENTE

Se aplicarán las normas administrativas y jurídicas de la provincia de Buenos Aires vigentes al momento de cada situación para determinar las particularidades de cada caso.

13 | DIFUSIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo de actuación será difundido entre todo el personal del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos, independientemente de su jerarquía, para informar la existencia de mecanismos para la prevención, abordaje, sanción y erradicación de cualquier actitud, conducta y comportamiento que constituya violencia por razones de género, garantizando la confidencialidad y la no revictimización.

A tal efecto, se realizarán acciones y capacitaciones tendientes a garantizar el conocimiento de la temática en violencia de género y del presente protocolo con el objetivo de promover espacios de trabajo libres de violencia.

APÉNDICES

I. MODELOS DE DOCUMENTACIÓN

II. MARCO NORMATIVO

III. GLOSARIO

IV. PRINCIPIOS RECTORES PARA UN ABORDAJE INTEGRAL

V. MATRIZ DE RIESGO 2024 – MINISTERIO DE MUJERES
Y DIVERSIDAD

VI. PROCEDIMIENTOS Y SANCIONES SEGÚN LEY 10.430
Y DECRETO REGLAMENTARIO 4161/1996

VII. FUENTES DE CONSULTA

Apéndice I . Modelos de documentación

1 | Modelo de Registro de solicitud de asesoramiento y/o abordaje institucional

Referencia: Solicitud al Equipo Interdisciplinario

El presente informe deja constancia de la Solicitud N° al Equipo Interdisciplinario para realizar un [asesoramiento o un abordaje institucional], y de esa forma obtener orientación o respuestas ante una posible situación de violencia por razones de género.

La persona solicitante ha manifestado la necesidad de recibir orientación y acompañamiento en el marco del Protocolo vigente.

En el informe se embeben los correos electrónicos y/o chats de WhatsApp utilizados para coordinar el encuentro.

Sin otro particular, saludos atte.

2 | Modelo de CONSENTIMIENTO de la PSVG para derivación a la Dirección Provincial de Casos Críticos y de Alto Riesgo del Ministerio de Mujeres y Diversidad PBA

Por la presente,, DNI, trabajadora del organismo, Legajo....., manifiesta haber sido informada de las funciones y competencias de la DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SITUACIONES DE ALTO RIESGO Y CASOS CRÍTICOS del Ministerio de Mujeres y Diversidad PBA.

Algunas de las funciones de la Dirección Provincial de Situaciones de Alto Riesgo y Casos Críticos son:

- a. Establecer los lineamientos de las intervenciones y seguimientos de las situaciones de alto riesgo y casos críticos por razones de género.
- b. Proponer y elaborar programas y acciones de acceso a la justicia para mujeres y LGBTIQ+ en situaciones de violencia por razones de género, a niveles interministeriales e interpoderes, para el abordaje transversal y multiagencial de las situaciones de alto riesgo y casos críticos.
- c. Proponer y articular políticas y/o acciones con municipios, para el efectivo abordaje de situaciones de alto riesgo y casos críticos.
- d. Coordinar y organizar el análisis de las intervenciones y seguimientos de situaciones de alto riesgo y casos críticos de las violencias por razones de género, realizando su evaluación con el fin de diseñar propuestas para la elaboración de proyectos, acciones y recomendaciones.

Mediante el presente, presto mi consentimiento para que se le confiera intervención a la DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SITUACIONES DE ALTO RIESGO Y CASOS CRÍTICOS referida precedentemente, de evaluarlo necesario el EI del MINFRA, atento el nivel de riesgo detectado, para un abordaje adecuado de la situación de violencia en la que me encuentro, en los términos y condiciones expuestos precedentemente, habiendo sido debidamente informada/o sobre el objetivo de la misma.

Se firman dos ejemplares de un mismo tenor, y en este acto se hace entrega de una copia a la trabajadora.

Lugar y Fecha:

Firma:

Aclaración:

3 | Modelo informe técnico

Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal de la PBA

La Plata,

PRESENTACIÓN

La presente solicitud llega al Equipo Interdisciplinario de abordaje de violencias por razones de género, por / a través de

DATOS DE LA TRABAJADORA

Nombre y Apellido:

DNI:

Situación de revista:

Función dentro del Organismo:

ENTREVISTA A LA TRABAJADORA (relato –exponer los hechos más relevantes, fechas, horario, ámbito laboral, lugar, testigos–. Contar con una evaluación del riesgo y del estado de situación, la valoración de los derechos afectados, la asesoría brindada. Referir toda la información y documentación –pruebas–* que la persona ponga o pueda poner a disposición del Equipo, para que sea incorporada al informe como anexo).

DATOS PEVG - Persona que ejerce la Violencia por Razones de Género RECOMENDACIONES VINCULADAS A LA SALUD LABORAL Y EVALUACIÓN DEL EQUIPO

(recomendación/es de adopción de medidas preventivas y del curso de acción a seguir).

MATRIZ DE RIESGO AÑO 2024 – Ministerio de Mujeres y Diversidad de la PBA

(ver Apéndice V) Firma de integrantes del Equipo Interdisciplinario que participaron de la entrevista:

Firma de la persona entrevistada

*En caso de contar con pruebas, se anexan al presente informe de manera enumerada.

4 | Modelo nota del Equipo Interdisciplinario a la DDDPP

Referencia: Notificación del abordaje para la solicitud N°

De mi mayor consideración:

En el marco del protocolo para el abordaje de violencias por razones de género, desde el Equipo informamos que conforme a la entrevista realizada el día [Fecha de la entrevista] por la solicitud N° xx, se evaluó la situación y de acuerdo con dicha evaluación se recomienda implementar las acciones que se enumeran más adelante, para garantizar la protección de la persona afectada y hacer que cese la situación.

a. Evaluación de la Situación. Durante la entrevista, se identificaron los siguientes indicadores de riesgo: [Descripción de los factores de riesgo]

b. Recomendaciones. [Listar cada una de las recomendaciones]

Solicitamos que estas recomendaciones sean implementadas a la brevedad posible. Agradecemos que se informe a las autoridades responsables [enunciarlas] para que arbitren los medios y mecanismos necesarios para su implementación. Asimismo, cada autoridad deberá notificar a esta DDDPP con copia al Equipo Interdisciplinario una vez implementadas las acciones para garantizar un seguimiento efectivo. Para el supuesto caso de que las recomendaciones o alguna/s de ella/s no se ejecutaran, se deberá informar a la DDDPP con copia al Equipo Interdisciplinario acerca de los motivos que fundamentan tal decisión.

Sin otro particular saluda atte.

c. Modelo nota de la DDDPP a DPGYDIYSP u otras dependencias para implementar recomendaciones.

Referencia: Implementación de recomendaciones derivadas de la solicitud al Equipo Interdisciplinario.

De mi mayor consideración:

En mi carácter de responsable del Equipo Interdisciplinario para el Abordaje de Violencias por Razones de Género del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos (MISP), cumpto en informar que, en el marco de intervención efectuada por dicho al Equipo, se identificó una situación de violencia laboral por razones de género que involucra a agentes de su repartición y/o implica responsabilidades que recaen únicamente en su dirección. Por lo tanto, se solicita que tenga a bien implementar la/s siguiente/s recomendación/es, evaluadas por el Equipo de este Ministerio, necesarias para garantizar la protección de la persona afectada y revertir la situación en cuestión.

Recomendaciones: [Listar únicamente las recomendaciones que debe implementar la repartición en cuestión]

Solicitamos que estas recomendaciones sean implementadas, tal como lo dispone el Protocolo Marco para la Prevención y el Abordaje Integral de las Violencias por Motivos de Género del Ministerio en su punto 9.5, **en un plazo máximo de diez (10) días hábiles.** Agradecemos que confirme la recepción de la presente notificación a la DDDPP y al Equipo.

Asimismo, una vez implementadas las recomendaciones deberá informar las acciones realizadas, los resultados o cualquier otra novedad que se suscite en el marco del abordaje de los hechos aquí informados a esta DDDPP con copia al Equipo Interdisciplinario para garantizar un seguimiento efectivo.

Sin otro particular saluda atte.

5 | Modelo de NOTA para confirmar recepción a DDDPP

Referencia: Confirmación de recepción de NO-xxxxxxxxxxx

De mi mayor consideración:

Por la presente, confirmo la recepción de la notificación enviada. Como también dejo manifiesto el compromiso de implementar las recomendaciones a la brevedad posible y proceder conforme a lo indicado para garantizar la protección de la persona afectada y revertir la situación en cuestión. En tal sentido, se remitirá nota a la DDDPP con copia al Equipo Interdisciplinario a su cargo, cuando dichas recomendaciones sean implementadas, y el resultado de estas.

Sin otro particular, saluda atte.

a. Modelo de NOTA para informar actuaciones en el marco del seguimiento

Referencia: Informe de Acciones Realizadas Solicitud N°

De mi mayor consideración:

El presente informe tiene como objetivo dar cuenta de las acciones realizadas por la Dirección Provincial XXXXXXXXXXXX de acuerdo con las recomendaciones elaboradas por el Equipo Interdisciplinario para el Abordaje de Violencias por Razones de Género (EI) del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos en el marco de la Solicitud N° XX.

El indicó la necesidad de realizar [enunciar la acción recomendada y el público destinatario alcanzado por la acción]. En ese sentido, la [dirección] realizó [enunciar qué acción se realizó, informando fecha de implementación, lugar y personal alcanzado].

A los fines de facilitar el seguimiento de las acciones desplegadas en el marco de la Solicitud N° XX, se elaboró el presente informe. La [nombre de la dependencia] continuará trabajando con la finalidad de prevenir las violencias por razones de género.

Sin otro particular, saludos atte.

6 | Modelo de proyecto de Resolución de inicio de sumario administrativo

VISTO, el expediente EX-2025-XXXXXXXX- -GDEBA-XXXXXXXXXXXXXXXX y,

CONSIDERANDO

Que, las presentes actuaciones se inician en virtud del informe elevado por el Equipo Interdisciplinario de Violencia de Género, que tomó intervención ante una presunta situación de violencia de género. Dicho informe puso de manifiesto hechos que, a primera vista, podrían configurar una falta administrativa y que, por su gravedad, hacen indispensable investigar lo sucedido para determinar la existencia de la/s falta/s y deslindar las responsabilidades que pudieran corresponder a la/el agente (nombre y apellido completo), mediante nota, que obra a orden xxxxxxx (IF-2024-xxxxxxxx-GDEBA-xxxxxxxx), presentada ante el/la directora/a Provincial/General o el cargo superior que corresponda xxxxxxx del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos, en la cual se informa la siguiente situación:

“
.....”. Donde, de acuerdo la Matriz de Riesgo aportada por el Ministerio de Mujeres y Diversidad de la PBA, se ponen de manifiesto los siguientes riesgos que revisten la situación para la persona en situación de violencia por razones de género:
.....
.....

Que, el orden xxxx se encuentra agregado el legajo de/la agente xxxxxxx, surgiendo que el/la mismo/a reviste en la Planta Permanente con estabilidad, Agrupamiento xxxxxxx, Categoría xxxxxx, Clase xxxxx, Grado xxxxx, Código xxxxxxx, xxxxxxx (Chofer “A”, Profesional “xx”, Administrativo “xxx” SEGÚN CORRESPONDA), con régimen de xxxxxx horas semanales de labor, Legajo N° xxxxxxx, Ley 10.430;

Que, a orden xxxxx toma intervención el/la superior inmediato de/la agente xxxxxxx, realizando el informe de concepto en los términos de lo establecido por el artículo 92, Apartado I, inciso c) del Decreto 4161/96, Reglamentario de la Ley 10.430;

Que, la conducta del/la agente xxxxxxxxxxx, configuraría una presunta transgresión a lo normado en los artículos 78 incisos e) y g) de la Ley 10.430 (ver el tipo de deber transgredido según el artículo mencionado) (T. O. Decreto 1869/96) y su Decreto Reglamentario 4161/96, por lo que corresponde ordenar la instrucción de sumario administrativo en los términos del artículo 92 de la Ley citada precedentemente;

Que, considerando la gravedad de los hechos referidos, se estima pertinente ordenar la suspensión preventiva (VER SI CORRESPONDE) del agente xxxxxxxxxxx, en los términos del Artículo 97 de la Ley 10.430 (T. O. Decreto 1869/96) y su Decreto Reglamentario 4161/96, por el término allí indicado;

Que, la presente medida se dicta en ejercicio de las atribuciones conferidas en los artículos 92 de la Ley 10.430 (T. O. Decreto 1869/96) y su Decreto Reglamentario 4161/96;

Por ello,

EL DIRECTOR/LA DIRECTORA xxxxxxxxxxxx DEL MINISTERIO DE INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS PÚBLICOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

RESUELVE

ARTÍCULO 1º: Ordenar la instrucción del presente sumario disciplinario en los términos del artículo 92 de la Ley 10.430 (T.O. DECRETO 1869) y Decreto Reglamentario 4161/96, a efectos de deslindar la responsabilidad que pudiere endilgarse al/la agente xxxxxxxxxxxx (DNI N° xxxxxxxxxxxxxxxx, Legajo N° xxxxxxxx, Clase xxxxxx), en relación a los hechos descriptos en los considerandos de la presente y/o cualquier otra irregularidad conexas a los mismos.

ARTÍCULO 2º: Suspender preventivamente / DECLARAR LA DISPONIBILIDAD RELATIVA por el término de sesenta (60) días a el/la agente xxxxxxxx (DNI xxxxxxx, Legajo N° xxxxxxx, Clase xxxxx), en los términos del Artículo 97 de la Ley 10.430 (T. O. Decreto 1869/96) y su Decreto Reglamentario N°4161/96, por los motivos expuestos en los Considerandos.

ARTÍCULO 3º: Comunicar, remitir copia del presente acto a la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos a fin de notificar al agente involucrado, quien deberá constituir domicilio electrónico (Ley 15.230). Hecho, gírense las actuaciones a la Dirección de Sumarios Administrativos.

Apéndice II . Marco normativo

NORMATIVA INTERNACIONAL

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948): artículo III, derecho de igualdad ante la ley y artículo XI, derecho a la preservación de la salud y al bienestar.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): los artículos 2º, 3º, 7º, 16º y 25º contienen referencias concretas en pos de la dignidad y el valor de la persona humana y la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

Convención Americana sobre Derechos Humanos o “Pacto de San José” (1969): con todo su articulado e incisos que norman y dan tutela a la mujer en diversas situaciones específicas.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966): mediante los artículos 2º y 3º los Estados parte se comprometen a asegurar a hombres y mujeres por igual todos los derechos económicos, sociales y culturales.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966): artículos 3º, 14º, 16º y 23º.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer (1979): complementa la Declaración anterior sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer. Conforme su artículo 1º, la expresión “discriminación contra la mujer”

denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicación la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém do Pará (1994): la Convención define la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales e implanta obligaciones a los Estados para garantizar el derecho de las mujeres a vivir sin violencia, a través de mecanismos de protección y defensa de sus derechos.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995): establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género. Adoptada en la 4ta Conferencia Mundial sobre la Mujer por 189 países, entre ellos Argentina.

Recomendación General N° 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia (2015): el Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) examina las obligaciones de los Estados parte para asegurar que las mujeres accedan a la justicia en igualdad de condiciones.

Convenio sobre la violencia y el acoso, (190) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019): Convenio sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo. Reconoce el derecho de las personas - sin distinción de raza, credo o sexo- a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso. Designa un conjunto de comportamientos inaceptables, que causan daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos, e incluye la violencia y el acoso. El Convenio tiene aspectos que definen a la violencia y el acoso por razones de género y ampara a las personas que trabajan en los sectores públicos y privados. Se aplica a la violencia y al acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o resultado del mismo.

Los Estados signatarios deberán adoptar legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo para las trabajadoras y los trabajadores.

Recomendación sobre la violencia y el acoso, (206) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019): sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, promoviendo un enfoque inclusivo y de género, y complementa el C 190.

NORMATIVA NACIONAL

Ley Nacional 26.485 (2009): Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, promueve la eliminación de la discriminación entre personas de diferente género en todos los órdenes de la vida; el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia.

Ley Nacional 26.743 (2012): Derecho a la identidad de las personas, establece que, cualquier persona tiene derecho a que se reconozca su identidad de género autopercebida incluyendo el cambio de datos personales y el acceso a tratamientos de salud, en caso de requerirlos.

Ley Nacional 26.791 (2012): modifica el Código Penal de la Nación, “femicidio”, establece elevar la pena para aquellas muertes causadas a mujeres por una persona con la cual mantienen o han mantenido una relación de pareja sin la necesidad de que hubiera convivencia, y/o debido a su género, orientación sexual, identidad de género o su expresión, en tanto agravante.

Ley 27.499 “Micaela” (2019): establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

Ley Nacional 27.636 (2021) de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros “Diana Sacayán-Lohana Berkins” establece un cupo mínimo de 1% de los cargos y puestos del Estado Nacional para esta población.

NORMATIVA PROVINCIAL

Ley 10.430 (1986) Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública, texto actualizado del Texto Ordenado N° 1.869/96, con las modificaciones posteriores introducidas por Ley 12777, 12950, 13154, 13354, 13414, 13967, 14241, 14579, 14720, 14814 y 14815.

Ley 12.569 (2000) de Violencia Familiar, modificada por las Leyes 14.509 y 14.657: entiende por violencia familiar toda acción, omisión, abuso, que afecte la vida, libertad, seguridad personal, dignidad integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial de una persona en el ámbito del grupo familiar, aunque no configure delito.

Ley 12.764 (2001) de acoso sexual: establece y tipifica la prohibición del acoso sexual para todo funcionario y/o empleado de la Provincia.

Ley 13.168 (2004) de Violencia Laboral, modificada por la Leyes 14.040 y 15.118: define a la violencia laboral y prohíbe el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social.

Decreto reglamentario 1473/2019 de la Ley 14.783 (2019): establece para la Administración Pública la obligación de ocupar en una proporción no inferior al 1% de su personal - el número total de personas que se desempeñan bajo su órbita, incluyendo a quienes lo hacen en planta permanente, temporaria, transitoria y/o personal contratado cualquiera sea la modalidad de contratación- a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público

Ley 14.893 Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia (2016): destinada a todas las trabajadoras de la administración pública o sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria de la provincia de buenos aires, cualquiera sea su régimen estatutario al cual pertenezcan.

Decreto reglamentario 121 de la Ley 14.893 Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia (2020): materializa una decisión política donde visualiza que el proceso de las Violencias por Razones de Género no puede llevarse delante de forma aislada. Es por ello que dicho Decreto instituye la constitución de los Equipos Interdisciplinarios hacia el interior de los Organismos de la Administración Pública Provincial y las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires, cualquiera sea el régimen estatutario al cual pertenezcan.

Ley 15.134 “Micaela” (2019) declara, en el marco de la Ley Nacional 27499, establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas personas que desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los tres poderes del Estado provincial.

Resolución 2926 (2025). Protocolo Marco para la prevención, intervención y abordaje Integral de las violencias laborales en el Sector Público Provincial. Para todas las personas que presten servicios en el Sector Público Provincial, con independencia de su situación de revista, cargo, función, modalidad de contratación o de prestación de servicios.

Apéndice III . Glosario

VIOLENCIA EN LÍNEA O DIGITAL

La violencia en línea o digital por razones de género es cualquier acto dañino cometido, facilitado, agravado o amplificado mediante herramientas digitales o tecnologías de la información y comunicación. Estos actos pueden causar o tener el potencial de causar daños físicos, sexuales, psicológicos, sociales, políticos o económicos, y también vulneran derechos y libertades. Esta violencia puede manifestarse en espacios en línea o fuera de línea mediante el uso de tecnologías, como el control del paradero de una mujer mediante un rastreador GPS.

La violencia por razones de género facilitada por la tecnología no solo intensifica las formas y patrones existentes de violencia, sino que también introduce nuevas formas, como el acoso en línea y el abuso de imágenes mediante inteligencia artificial, como en los videos **deepfake**.

La violencia en línea puede incluir:

Ciberacoso: Consiste en el envío de mensajes intimidatorios o amenazantes.

Sexteo o sexting: Envío de mensajes o fotos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria.

Doxing: Publicación de información privada o identificativa sobre la víctima.

VIOLENCIA LABORAL POR RAZONES DE GÉNERO

Se considera violencia por razones de género, identidad de género u orientación sexual en el ámbito laboral, conforme artículo 2° de la Ley 14.893, “a 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, así como la seguridad personal” y/o carrera laboral de mujeres, diversidades e identidades no binarias, ya sea como amenaza o acción consumada, sean estas conductas sistemáticas, recurrentes, aisladas u ocasionales. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado por sus agentes.

RELACIÓN DESIGUAL DE PODER

Aquella que se configura por prácticas socioculturales históricas basadas en la idea de la inferioridad de las mujeres o la superioridad de los varones, o en conductas estereotipadas de hombres y mujeres, que limitan total o parcialmente el reconocimiento o goce de los derechos de éstas, en cualquier ámbito en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

REVICTIMIZACIÓN

Sometimiento de la mujer agredida a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o 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 u omisión que implique un trato inadecuado, sea en el ámbito policial, judicial, de la salud o cualquier otro.

FORMAS DE MANIFESTACIÓN

Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer establecidas según el artículo 5° de la Ley Nacional 26.485:

Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento.

Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

Económica y patrimonial: La que se dirige a casionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;

a. La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;

b. La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

Simbólica: La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Política: La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

Apéndice IV . Principios rectores para un abordaje integral

A | Considerar a las personas como sujeto de derecho

Permite la distinción entre sujeto y objeto, circunscribiendo el abordaje como una persona activa, que posee derechos y que cuenta con herramientas legales, administrativas, judiciales con el fin de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

B | Evitar la revictimización y represalias contra la persona que solicita asesoramiento o abordaje institucional

Debe evitarse toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de la PSVG por parte del personal que integra los distintos ámbitos con los que la trabajadora debe interactuar - policial, judicial, de la salud, área género, laboral, etc.-.

Debe impedirse el sometimiento de la PSVG a consultas fallidas o innecesarias y a declaraciones reiteradas sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no relacionados/as, puntualmente, con el hecho denunciado.

C | Garantizar el derecho de acceso a la información

Implica asegurar que todas las personas, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad por razones de género, puedan obtener de manera clara, accesible y sin discriminación los datos, recursos y servicios disponibles para prevenir, denunciar y recibir asistencia frente a situaciones de violencia.

D | Atender al consentimiento informado

Consiste en otorgar, de manera clara, información vinculada al objetivo del abordaje, los deberes de confidencialidad y el eventual uso de la información recolectada; los procedimientos disponibles, y los beneficios y riesgos que se esperan de los recursos que se recomiendan.

La información otorgada deberá ser lo más detallada posible y se recomienda crear un entorno de confianza para que todas las preguntas pertinentes puedan tener lugar. Este entorno deberá permitirle a la PSVG sentirse habilitada para desestimar el abordaje, en caso de que no esté segura o en condiciones de atravesar el proceso.

E | Resguardar confidencialidad y privacidad

Tiene relación con la información que se recibe y cómo se utiliza. Es el resultado del ambiente de confianza que se pueda promover a nivel institucional y profesional, y está íntimamente ligado con el principio de consentimiento informado. La confidencialidad debe ser garantizada por parte de quienes debido a sus funciones institucionales hayan tomado conocimiento y/o abordaje de la situación que se acompaña. También debe garantizarse que la información, ya sea la forma que adopte -física y/o digital- sea adecuadamente resguardada en todo el recorrido del abordaje que se realice.

La confidencialidad y privacidad que convalida todo el proceso está amparada en la Ley Nacional 25.326 de Protección de Datos Personales (2000).

F | Resguardar confidencialidad y privacidad

Es la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente, a fin de proteger la dignidad y la integridad de las personas que vivencian las Violencias por Razones de Género.

G | Ofrecer un trato digno y humanizado

En el marco del abordaje deberá considerarse el estado emocional de la persona, el respeto a su intimidad, sus tiempos, silencios, habilitar la palabra, la escucha atenta y asertiva, informar de manera clara y sencilla, para brindar confianza, seguridad y contención.

H | Brindar un servicio gratuito y accesible

La trabajadora que así lo requiera deberá ser asistida, asesorada y acompañada de manera integral y gratuita, en todo el circuito que forma el abordaje del tema.

I | Actuar con celeridad

Los procedimientos administrativos deben ser realizados respetando las garantías debidas, la profesionalidad y la diligencia, sin demoras injustificadas y deberán ser impulsados en el menor tiempo posible.

J | Trabajar coordinada y colaborativamente

Esto se debe dar entre las áreas que intervienen -de manera directa o indirecta- en el abordaje de la situación de la trabajadora que solicite asesoramiento y/o la licencia por ser una PSVG. La articulación institucional e interinstitucional -sea con organismos nacionales, provinciales y/o municipales- será vital para acompañar la salida de las violencias.

K | Aplicar el principio Pro-Persona

En todos los procesos, servicios o cualquier otro medio destinado a la protección frente al acoso, discriminación y violencia contra cualquier persona, se debe aplicar la norma y el criterio más favorable a los derechos de las personas víctimas de violencia.

L | Implementar la inversión de la carga de la prueba

Para las personas que sufren una vulneración de los derechos protegidos, es suficiente la acreditación de hechos que a prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia. Es decir, el denunciado debe probar su accionar y su conducta.

M | Actuar desde el enfoque de género, de diversidad y de masculinidad

El abordaje desplegado no deberá perder de vista la desigualdad estructural basada en el género, la interseccionalidad de condiciones que profundizan estas desigualdades y la existencia de patrones socio-culturales estereotipados que resultan el fundamento de diversas prácticas violentas y/o discriminatorias.

N | Realizar un abordaje interdisciplinario

El abordaje debe contar con la mirada de profesionales de diversas disciplinas —como psicología, derecho, trabajo social, medicina, entre otras— que trabajen de manera articulada y horizontal para comprender y atender la complejidad de las situaciones de violencia por razones de género. Este enfoque permite construir respuestas integrales y situadas, para evitar reduccionismos y promoviéndola co-construcción de respuestas que contemplen las dimensiones jurídicas, emocionales, sociales y culturales de cada situación.

O | Implementar transparencia activa

El procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a la trabajadora que solicita ser asistida, asesorada y acompañada por el Organismo.

Apéndice V . Matriz de Riesgo 2024 Ministerio de Mujeres y Diversidad

Para su valoración es necesario indagar los factores de riesgo asociados a la situación específica.

El riesgo se evalúa en función de la peligrosidad del agresor y de la vulnerabilidad de la PSVG, ambas en el marco de un contexto situacional puntual. Se realizará una valoración del riesgo en virtud de los hechos de los que tome conocimiento a partir del relato de la PSVG y, en consecuencia, se definirá una estrategia de abordaje adecuada y consensuada con la PSVG.

Dimensión	Subdimensión	Factor de riesgo
Mujeres y personas LGBTQ+ en situación de violencia por razones de género	Interseccionalidad	Persona migrante (interna/externa) Edad
	Salud	Posee algún tipo de discapacidad Presenta problemas de salud física/salud mental asociados a la situación de violencia Consumo problemático
	Situación laboral	Nivel de estudios y capacitaciones Antigüedad Estabilidad/situación de revista Calidad de la remuneración Desconocimiento sobre/inexistencia de circuitos de tramitación de situaciones de conflicto/violencia laboral Vínculo con la persona agresora
	Personas a cargo	Hijos/as Otras personas a cargo
	Red vincular	Red de contención familiar Red de contención en el ámbito laboral Vínculo con la organización sindical
	Sometimiento subjetivo	Se percibe responsable de la situación de violencia Tiene expectativas de cambio de conductas de la persona agresora No quiere realizar ningún cambio frente a la situación No identifica alternativa de salida

Dimensión	Subdimensión	Factor de riesgo	
Datos del hecho	Caracterización del hecho	Vínculo personal/laboral con la persona que ejerce la agresión Por urgencias/ayuda no tiene donde recurrir Frecuencia de los episodios violentos	
	Tipos/modalidades de la violencia	Física	Agresión física Tocamientos y pellizcos Acercamientos excesivos
		Psicológica	Persecución/hostigamiento Aislamiento de vínculos/círculo de confianza Amenazas de daño físico Amenazas de muerte
		Sexual	Presiones e intimidaciones de carácter sexual Extorsión: pedido de relaciones sexuales bajo amenaza de despido o represalias Insinuaciones sexuales Bromas/chistes de contenido sexual Abuso sexual Acoso sexual en el espacio de trabajo
		Económica	Restricciones en el acceso a puesto de trabajo que implique mayor salario/sueldo Restricciones en el acceso a actividades compatibles con el trabajo
		Simbólica	Desvalorización/descalificación
		Política	Hostigar, desacreditar o restringir la participación en espacios públicos y/o políticos Impedir la asistencia a actividades que impliquen la toma de decisiones
		Institucional	Amenazar y/o imponer sanciones injustificadas por razones de género Minimizar la gravedad de la situación Omitir actuar/intervenir/brindar información errónea
		Digital	Suplantación de identidad a través del hackeo de cuentas y/o la creación de perfiles falsos Acoso digital o ciberacoso a través de comentarios sexuales; fotografías y grabaciones no consentidas Difusión de imágenes íntimas (fotos, videos, filmaciones) sin consentimiento Hostigamiento en grupos de Whatsapp laborales
Laboral	Jornada laboral atípica Clima laboral: Naturalización de conductas violentas/apoyo social de personas trabajadoras hacia situaciones de violencias por razones de género Trato descalificante y discriminatorio hacia mujeres y personas LGBTQ+ Represalias ante denuncias de situaciones de violencia laboral Falta de capacitaciones en la temática en el espacio de trabajo Falta de visibilización de otras situaciones de violencia por razones de género		

Dimensión	Subdimensión	Factor de riesgo
Persona que ejerce la agresión	-	Compartir el mismo espacio de trabajo que la persona en situación de violencia de género (PSVG) Persona con afiliación sindical y vínculo con la organización Funcionario/a público/a Persona con reconocimiento social Persona con poder económico Pertenece a Fuerza de Seguridad Tenencia de armas Uso/conocimiento sobre el manejo de armas Conocimientos de técnicas de defensa personal (karate, boxeo, etc.) Consumo problemático de drogas / alcohol
	Posee antecedentes judiciales / policiales en el marco de las funciones o cargo	Vínculo con la policía / justicia / autoridades Vínculo con actividades ilícitas Desobediencia a las medidas de restricción judiciales/policiales por violencia contra la PSVG Judiciales/policiales por violencia de género en vínculos anteriores Antecedentes por violencia de género en vínculos anteriores no denunciados Antecedentes judiciales / policiales por otras causas Antecedentes de violencia en el marco de la función / cargo / tarea Existencia de denuncias / sumarios administrativos previos

La Evaluación del Riesgo desarrollada en el marco del presente protocolo, o la que el Ministerio de Mujeres y Diversidad implemente en un futuro, contribuirá, por un lado, a historizar acerca de las características de las Violencias por Razones de Género y, por otro lado, permitirá estimar las probabilidades de la repetición de conductas violentas por parte de la Persona que Ejerce la Violencia por Razones de Género. Esto permitirá al Equipo Interdisciplinario proponer estrategias de abordaje, posibles articulaciones con otras instituciones, reforzar lazos, reponer redes y vínculos afectivos, entre otras.

Es necesario tener en cuenta que, aunque la PSVG puede identificar algunos aspectos que den cuenta del riesgo en el que se encuentra, o se ha encontrado, puede suceder también que se minimicen situaciones, daños o presente dificultades para visualizar el impacto subjetivo de lo atravesado/vivenciado.

Asimismo, es fundamental la confianza institucional que se logró construir en materia de abordaje de las violencias por razones de género para que las trabajadoras y trabajadores se sientan acompañados y con un espacio de trabajo atento a mantener y garantizar espacios de trabajo libres de violencia.

Apéndice VI . Procedimientos y Sanciones según Ley 10.430 y Decreto Reglamentario 4161/1996

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Dependiendo de la gravedad del hecho, la autoridad jerárquica no inferior al grado de Dirección Provincial o General con jurisdicción sobre el lugar o dependencia del lugar del hecho iniciará la Instrucción del sumario, y será sustanciada por la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos.

SUMARIO

El sumario tiene por objeto acreditar los hechos u omisiones que pudieran constituir faltas punibles. Será promovido a instancia de la Administración o una denuncia fundada. La denuncia podrá ser oral por medio de un acta, o por escrito, por persona de la administración pública o extraña a ella.

El acta contendrá la siguiente información: lugar, fecha, datos personales de la persona que impulsa la denuncia, relación del hecho, datos personales de las personas que se les atribuya responsabilidad o intervención de los hechos; elementos de prueba; firma de la persona que denuncia y de la/el de funcionaria o funcionario que da inicio al sumario.

Presentada la denuncia, se elevará inmediatamente a la autoridad superior inmediata, para ser sustanciada a la Dirección de Sumarios.

SANCIONES

Las sanciones previstas en el marco de la Ley 10.430 y su Decreto reglamentario son: apercibimiento, suspensión sin goce de haberes, cesantía o rescisión de contrato y exoneración, pudiendo implicar asimismo la reubicación, traslado, o separación del cargo en caso de ejercer funciones de mandos medios o altos de la Repartición (artículo 81 a 87).

Tipo de Sanción. En el caso en que se determine la responsabilidad de la persona denunciada en los términos del presente Protocolo, se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

a. Apercibimiento. Con la aplicación del apercibimiento, se resuelve el cambio obligatorio del sancionado a un nuevo sector de trabajo, debiendo asistir a capacitaciones obligatorias anuales, vinculadas con violencia de género y violencia laboral, independientemente de la correspondiente determinada por la Ley Nº 27.499, y 14.893 “Ley Micaela”.

b. Suspensión de días. Dependiendo de la gravedad del caso, debiendo asistir a capacitaciones obligatorias anuales por parte de la DPGYDIYSP o quienes ésta determine, vinculadas con violencia de género y violencia laboral, independientemente de la correspondiente determinada por la Ley 27.499, "Ley Micaela". Los plazos pueden llegar hasta SESENTA (60) días corridos.

c. Cesantía y Exoneración. La cesantía o exoneración tiene lugar cuando la responsabilidad sea determinada por falta y/o incumplimiento grave de las obligaciones y la vulneración de los derechos que este Protocolo y las normas vigentes protegen y garantizan.

Apéndice VII . Fuentes de consulta

Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. (2025, 29 de agosto). Resolución N° 2926. Protocolo Marco para la Prevención, Intervención y Abordaje Integral de las Violencias Laborales en el Sector Público Provincial. Secretaría General de Gobierno.

Disponible en: <https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/INFORME%20-%20PROTO-LOCO%20MARCO%2012.9.pdf>

Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. (2025, 21 de enero). Circular N° IF-2025-02415132-GDEBA-SS-GYEPSGG: Equipos Interdisciplinarios (EI) de la Administración Pública Provincial.

Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. (2021, 9 de marzo). Circular N° CI-2021-05542745-GDE-BA-SSEPYGBMJGM: Instructivo para la implementación de la Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia. Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros.

Disponible en: <https://www.gba.gob.ar/sites/default/files/empleopublico/archivos/CI-2021-05542745-GDE-BA-SSEPYGBMJGM.pdf>

Ley de Licencias para Mujeres Víctimas de Violencia (N° 14.893). 23 de enero de 2017, Boletín Oficial de la Provincia de Buenos Aires.

Disponible en: <https://boletinoficial.gba.gob.ar/secciones/7324/ver#page=3>

Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros (2024). Solicitud de Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia. Administradores de Datos Personales. Instructivo.

Disponible en: https://www.gba.gob.ar/sites/default/files/empleopublico/archivos/Solicitud_de_licencia_para_mujeres_victimas_de_violencia_1.pdf

Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros (2022). Solicitud de Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia. Instructivo.

Disponible en: https://www.gba.gob.ar/sites/default/files/empleopublico/archivos/Solicitud_de_licencia_para_mujeres_victimas_de_violencia_.pdf

Ministerio de Mujeres y Diversidad (s.f) Informe. Encuesta Realizada a los Equipos Interdisciplinarios Conformados en el Marco del Decreto 121/20 Reglamentario de la Ley 14.893.

Disponible en: <https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/ENCUESTAS%20REALIZADAS%20A%20LOS%20EQUIPOS%20INTERDISCIPLINARIOS.pdf>

Ministerio de Mujeres y Diversidad (s.f). Guía de Intervenciones para el Abordaje Integral de las Situaciones de Violencia por Razones de Género en el ámbito de la Administración Pública de la provincia de Buenos Aires.

Disponible en: https://www.gba.gob.ar/mujeres/guias/gu%C3%ADa_de_intervenciones_para_el_abordaje_integral_de_las_situaciones_de_violencia_por

Ministerio de Mujeres y Diversidad (s.f). Manual. Registro Único de Casos de Violencia de Género (RUC).

Disponible en: <https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/MANUAL%20DE%20CARGA%20-%20RUC%20Licencias.pdf>

Ministerio de Trabajo, Ministerio de Mujeres y Diversidad, & Secretaría General. (2025, 8 de septiembre). Resolución conjunta 2926/2025. Gobierno de la Provincia de Buenos Aires.

Recuperado de: <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/resolucion-conjunta/2025/2926/534432>

**MINISTERIO DE
INFRAESTRUCTURA Y
SERVICIOS PÚBLICOS**



**GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
BUENOS
AIRES**