



Estado de implementación de la Ley 14.893

Licencia laboral por situaciones de violencia de género

SEPTIEMBRE 2022



Defensoría
Provincia de Buenos Aires

Defensoría del Pueblo de la provincia de Buenos Aires

Autoridades

Defensor del Pueblo de la provincia de Buenos Aires

Guido Lorenzino

Secretaría de Unidad Defensor

Marcelo Racciatti

Observatorio de Política Públicas de Género y Orientación Pericial para Casos de Femicidios

Analfá Luna

Relevamiento Ley 14.893

Índice	2
Introducción	3
Informe	5
Estrategia comunicacional para promover el acceso a la licencia	6
Equipos Interdisciplinarios	6
Datos cuantitativos de las intervenciones de los equipos.....	11
Respecto de la instrucción de sumarios para la erradicación de la violencia de género	11
Registro de licencias	13
Conclusiones	16
Bibliografía	20

Introducción

El Defensor del Pueblo de la provincia de Buenos Aires es un organismo de control creado por el art. 55 de la Constitución provincial y la Ley 13.834, modificada por las leyes 14.331, 14.883, 14.982, 15.078 y 15.314, que por resolución interna creó el Observatorio de Políticas Públicas de Género y Orientación Pericial para casos de Femicidios. Este tiene como misión *“investigar, documentar, sistematizar, analizar y realizar aportes para dar mayor visibilidad a la situación actual de la provincia de Buenos Aires en materia de violencia por razones de género. Tiene por finalidad constituirse como una herramienta de seguimiento y evaluación de políticas públicas destinadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, lesbianas, travestis, trans+ y aportar nuevos elementos de evaluación y análisis”*.

Entre sus principales funciones se destacan las de *“elaborar, difundir y utilizar información confiable y veraz”*. Para ello, resulta central la articulación con otros organismos públicos, privados y de la sociedad civil que trabajen con esta problemática específica.

En el marco de las competencias de la Defensoría del Pueblo, este Observatorio se propuso llevar a cabo un relevamiento sobre el estado de implementación de la ley provincial N°14.893 que establece la *“Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia”*, y su decreto reglamentario 121/2020, con objeto de conocer si se han activado los mecanismos previstos en la ley. Asimismo, se indagó sobre la existencia de medidas adicionales para los casos en que la violencia se desarrolle en el ámbito laboral.

Cabe destacar que -previo al decreto provincial de reglamentación de la ley- para posibilitar su aplicación en el ámbito de la Defensoría, el Defensor del Pueblo dictó las siguientes resoluciones internas: 150/19: *“Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia”* y 151/19: *“Protocolo para la Prevención, sensibilización y erradicación de situaciones de violencia en el ambiente de trabajo”*.

En sus fundamentos la ley 14.893 se propone garantizar la igualdad de oportunidades laborales de las mujeres, lesbianas, travestis y trans+ a través de la incorporación de la *“Licencia para mujeres víctimas de violencia”* como

objetivo principal de la misma. En su decreto reglamentario, establece en el artículo 9 que *“ninguna trabajadora podrá ser despedida y/o sancionada por haber solicitado la licencia (...). El uso de la licencia no deberá afectar el desarrollo de la carrera administrativa, ni las recategorizaciones que le correspondan a la trabajadora. Asimismo, no deberá ser un obstáculo ni interferirá en la confirmación de la trabajadora en su cargo, aunque se utilice dentro de los lapsos estipulados para la adquisición de estabilidad”*.

De acuerdo al decreto reglamentario 121/20, la ley 14.893 tiene entre sus funciones garantizar el otorgamiento de las licencias, el derecho de indemnidad y la capacitación al personal respecto de las especificidades de la normativa en cuestión (art 3º, 9º y considerandos). Asimismo, define la realización de acciones administrativas que fueran necesarias a fin de garantizar el registro de notificaciones de las licencias, en caso de tratarse de situaciones de violencia en el ámbito laboral o en el ámbito del grupo familiar, pero quien resulte denunciado como agresor trabajare en la misma dependencia pública, sin perjuicio de llevar a cabo los procedimientos sumariales y de impulsar las medidas precautorias que correspondan en virtud de la denuncia, **se deberán garantizar las condiciones para que la trabajadora pueda desempeñar, en forma segura, sus actividades laborales habituales**, implementando las acciones de organización administrativa que fueran necesarias (art. 10º). En ese marco, si la trabajadora solicitare un cambio en el lugar de prestación de servicios, aquella deberá impulsarse en forma inmediata sin que ello pueda implicar afectación salarial o funcional alguna, priorizando la continuidad de su carrera administrativa.

Que, de acuerdo al decreto reglamentario referido, se designó como Autoridad de Aplicación al Ministerio de Trabajo y Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros *“de modo de asegurar tanto una intervención estatal eficiente, como el efectivo, inmediato y adecuado uso de la licencia por parte de las trabajadoras de la Administración Pública o pertenecientes a sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria de la provincia de*

Buenos Aires, cualquiera sea el régimen estatutario al cual pertenezcan, que la requieran.”

Asimismo, se adjudica al Ministerio de las Mujeres, Políticas de Géneros y Diversidad Sexual, la responsabilidad de “entender en la incorporación de una perspectiva de género en las políticas de gobierno y la identificación de espacios prioritarios de intervención, actuando en la prevención y erradicación de todo tipo de discriminación, violencia, acoso y maltrato contra las mujeres, lesbianas, travestis, trans+, y en la promoción de condiciones igualitarias de inserción y desarrollo en el ámbito laboral para aquellas, tanto en el ámbito privado como estatal, apelando a un abordaje integral y coordinando acciones con el Ministerio de Trabajo”.

Objetivos del Relevamiento

En cuanto a los objetivos específicos se presentan como prioritarios los siguientes ejes:

- Estado de implementación del registro de licencias.
- Conocer la constitución y conformación de los Equipos Interdisciplinarios y la metodología de funcionamiento.
- Indagar acerca de la estrategia comunicacional utilizada a fin de dar difusión a la información para garantizar el acceso a la licencia y al acompañamiento de los equipos.
- Identificar obstáculos para la implementación de la ley.

Criterios metodológicos para acceder a la información oficial

- Exploración de datos cuantitativos respecto al grado de conocimiento y uso de las licencias a través de pedidos de informe y consulta al Registro Único de Casos de las Violencias por Razones de Género, Ley 14.603 (Decreto Reglamentario 121/2020, art 16).
- Herramientas: cuestionarios, entrevistas, solicitud de datos, navegación web, llamadas telefónicas, correos electrónicos.
- Análisis cuali-cuantitativo de los datos relevados.

Primera etapa

Con el fin de acceder a la información y datos oficiales, se

confeccionaron y se realizaron cuestionarios y entrevistas específicas para cada una de las dependencias a las que la Ley designa como autoridad de aplicación.

Segunda Etapa Entrevistas para recabar información complementaria

En el marco del relevamiento se realizaron entrevistas presenciales a fin de procesar y complementar la información recabada en los cuestionarios. De este modo, con fecha 7 de junio de 2022, se mantuvo una reunión con la Directora de Personal de la Provincia, dependiente de la Subsecretaría de Empleo Público y Gestión de Bienes del Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros de la Provincia, Dra. Zulma Abolafia.

Asimismo, con fecha 28 de julio del 2022, se realizó una entrevista con el Equipo de Abordajes de Situaciones Particulares (EASP) perteneciente al Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.

Informe

A continuación se presenta la información relevada en los organismos consultados a fin de desarrollar los ejes seleccionados.

Acceso a la licencia

“ARTÍCULO 3º.- La presente licencia tendrá carácter especial, podrá ser solicitada por las trabajadoras a través de cualquier medio, contando con un plazo de cinco (5) días hábiles desde la solicitud para acompañar la constancia de haber realizado la correspondiente denuncia, debiendo el organismo empleador preservar el derecho a la intimidad de la víctima.” (Según ley 14.893).

En cuanto a los medios vigentes para solicitar la “Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia”, la Dirección de Personal de la Provincia de Buenos Aires informó que *“el trámite es uniforme en todas las jurisdicciones, ya que se realiza mediante las solicitudes de licencias y permisos que se tramitan de manera online, para todos los organismos que utilizan el Sistema Único de Administración de Personal (SIAPE), a través de los sistemas de gestión de Recursos Humanos”*. El Portal del Empleado/a: sitio web mediante el cual los y las agentes dependientes del Estado Provincial, pueden solicitar sus licencias y permisos y tomar conocimiento de la resolución.

Durante el proceso de análisis de datos, se constató la existencia de varias modalidades diferentes para tramitar la solicitud de la licencia en diferentes organismos.

En aquellos casos en los que la persona que requiera hacer uso de esta licencia no se encuentre dentro de la planta permanente del Estado provincial -o esté comprendida su relación laboral bajo otras leyes o modalidad de contratación y, por lo tanto, no tenga acceso al SIAPE- serán los Equipos Interdisciplinarios los responsables de generar las vías de acceso a La licencia.

Confidencialidad

“ARTÍCULO 15. CONFIDENCIALIDAD. Todas las dependencias, organismos y agentes que participen en el marco de la tramitación de la licencia para Mujeres Víctimas de Violencia, así como los organismos y equipos de acompañamiento intervinientes, deberán preservar el derecho a la intimidad de la trabajadora y guardar estricta reserva sobre toda documentación e información a la que accedan, las que tendrán carácter reservado y confidencial, estableciéndose la prohibición de su reproducción o difusión por cualquier medio, debiendo codificarse su identidad en el informe de presentismo de manera especial.” (Según decreto 121/20).

El principio rector de confidencialidad indica que los tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, adoptarán las medidas necesarias y ratificarán en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones. La Ley 26.485 en su artículo 7º, inciso f) garantiza *“El respeto del derecho a la confidencialidad y a la intimidad, prohibiéndose la reproducción para uso particular o difusión pública de la información relacionada con situaciones de violencia contra la mujer, sin autorización de quien la padece”*.

En este sentido, se consultó a las autoridades de aplicación de la ley 14.893 respecto al cumplimiento de dicho principio. La Dirección de Personal de la Provincia de Buenos Aires puso en conocimiento que el SIAPE y el Portal del Empleado/a, se rigen mediante lo establecido en las siguientes normativas:

La acción de habeas data incorporada en el artículo 43, tercer párrafo, de la Constitución Nacional. Ley N° 25.326 de

Protección de Datos Personales y su decreto reglamentario N° 1558/01.

En la provincia de Buenos Aires, el artículo 20°, inciso 3° de la CPBA garantiza la acción de habeas data, siendo reglamentado su procedimiento mediante la Ley N° 14.214, en base a lo mencionado, se asignan perfiles que permiten el acceso a los diferentes módulos del sistema. La solicitud de perfiles debe ser emitida por una autoridad competente del organismo solicitante, a través de GDEBA o correo oficial.

Asimismo, desde la Jefatura de Gabinete se señaló que *"la Dirección Provincial de Personal impulsa un anteproyecto de Resolución mediante el EX-2022-13057034-DMGESYAMJGM, para incorporar dentro de la plataforma GDEBA el código: 'Sumarios Administrativos Ley N° 14.893, Dto. 121/20' con carácter reservado de manera automática, con el objetivo de brindar confidencialidad de los datos brindados en las actuaciones para lo cual se trabaja conjuntamente con el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual y la Subsecretaría de Gobierno Digital, de la Jefatura de Gabinete"*.

Por su parte, el Ministerio de las Mujeres se refirió a la implementación del principio de confidencialidad en el marco de la tarea llevada adelante por los Equipos Interdisciplinarios, ítem que se desarrollará más adelante en un apartado específico del presente informe.

Estrategia comunicacional para promover el acceso a la licencia

La Dirección de Acciones Comunicacionales del Empleo Público de la Dirección Provincial de Personal, diseñó estrategias de comunicación para dar a conocer cómo gestionar la licencia. De acuerdo a lo informado, en primera instancia se generaron las guías para la implementación y gestión de las licencias, que fueron comunicadas a todos los organismos del Ejecutivo provincial a través de las Direcciones Delegadas de la Dirección Provincial de Personal, u oficina que hace sus veces, y desde allí se transmitió por las vías institucionales correspondientes a las personas trabajadoras de los respectivos organismos.

Estas guías o manuales prevén agilizar el acceso a los sistemas de recursos humanos de la Provincia para la realización del trámite (Portal del Empleado/a - SIAPE). Tanto en lo que concierne a las y los administradores de personal como a las propias trabajadoras destinatarias de este derecho.

Se publicó en el Boletín Digital y en la web de la Subsecretaría mencionada la información referente al tema. Mientras que a través del mailing de la Dirección Provincial de Operaciones e Información del Empleo Público, se envió dicho material comunicacional a los perfiles autorizados para la gestión de estas licencias.

Más allá de la publicación en el Boletín Oficial, los organismos se ven en la necesidad de generar estrategias comunicacionales internas y diversas para poder informar a su personal sobre la existencia de acceso al derecho a esta licencia. De acuerdo a lo informado por el Ministerio de Mujeres en las distintas carteras ministeriales y dependencias provinciales se realizan diferentes campañas de difusión acerca de la existencia de los Equipos Interdisciplinarios.

Equipos Interdisciplinarios

"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, el cual estará integrado de acuerdo con criterios de idoneidad, que serán establecidos por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de

Géneros y Diversidad Sexual.

En ese marco, en los plazos que oportunamente establezca la Autoridad de Aplicación, cada Jurisdicción deberá realizar un relevamiento dentro de sus respectivas reparticiones, de los/las profesionales de la abogacía, psicología, trabajo social, y toda otra profesión idónea para el abordaje de la problemática de la violencia de género, con el fin de conformar los Equipos Interdisciplinarios, debiendo estar integrados asimismo por un/a representante designado/a por la máxima autoridad del organismo. El resultado del relevamiento será informado a la Dirección Provincial de Personal dependiente de la Subsecretaría de Empleo Público y Gestión de Bienes del Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros y al Ministerio de las Mujeres, Políticas de Géneros y Diversidad Sexual, a los fines de coordinar la selección, formación y especialización de los equipos dentro de las diferentes jurisdicciones. Al respecto, será función del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Géneros y Diversidad Sexual supervisar el trabajo de los Equipos Interdisciplinarios y elaborar, en articulación con ellos, una Guía de Acompañamiento Interdisciplinario.” (Según decreto 121/20)

En el marco de la conformación de los Equipos Interdisciplinarios, el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual tiene a su cargo la supervisión y apoyatura a los equipos. Esta tarea se realiza desde el Equipo de Abordaje de Situaciones Particulares perteneciente a la Subsecretaría de Políticas Contra las Violencias por Razones de Género. En este sentido, según lo informado por este organismo, los equipos se encuentran conformados por trabajadores y trabajadoras de la institución a la que pertenecen, muchas/os de las cuales tienen recorrido formal y/o experiencial en abordajes con perspectiva de género y derechos humanos. **Es importante destacar, que “las/es trabajadoras/es que los integran, desempeñan las tareas en función a sus cargos de base dentro de cada organismo y se les adicionan las tareas correspondientes a los Equipos Interdisciplinarios (EI). Es decir, que en la actualidad, la mayoría de estos equipos no cuentan con dedicación exclusiva para la labor de los abordajes”.**

En función de la relevancia de las tareas que realizan estos equipos, cinco organismos ya tomaron la decisión de conformar sus Equipos Interdisciplinarios con dedicación exclusiva para la asistencia, asesoramiento y acompañamiento en los abordajes. Los mismos son:



Por otra parte, en virtud de la descentralización territorial, algunos organismos se van dando estrategias para llegar a una mayor cantidad de trabajadoras. Por ejemplo, el Ministerio de Salud conformó un equipo con dedicación exclusiva en cada una de las regiones sanitarias. Asimismo, ARBA armó una red a nivel territorial a través de sus delegaciones, actualmente conformada por 52 referentes, que tienen comunicación directa con la sede central.

Equipos Interdisciplinarios conformados por jurisdicciones

A la fecha, 42 organismos han conformado sus Equipos Interdisciplinarios.

ARBA	Com. de Investigaciones Científicas - CIC	Inst. de Obra Médico Asistencial - IOMA	M. de Desarrollo de la Comunidad	Min. de Justicia y DDHH
Aguas Bonaerenses S.A -ABSA-	Contaduría General	Inst.de Previsión Social -IPS	Patronato de Liberados	Sec. Gral de la PBA
Asesoría Gral de Gobierno	Universidad Pcial. de Ezeiza	Inst. Provincial de Lotería y Casino -IPLyC-	Min. de Hacienda y Finanzas	Tesorería General de la Provincia
Astilleros Río Santiago	Dir. de Vialidad	Inst. de la Vivienda	M. de Comunicación Pública	Min. de Salud
Autopista de Buenos Aires -AUBASA-	Fiscalía de Estado	M. de Ambiente	Min de las Mujeres, Pol. de Gén. y Div. Sex.	Min. de Seguridad
Autoridad del Agua- ADA	H. Junta Electoral	M. de Desarrollo Agrario	Min. de Gobierno	Min. de Trabajo
Comité de Cuenca del Río Reconquista -COMIREC-	Tribunal de Cuentas	Universidad Pcial. del Sudoeste	M. Jefatura de Gabinete de Ministros	Org.de Control de Energía Eléctrica de la Pcia de Bs. As -OCEBA-
Org. Pcial. de Integración Social y Urbana -OPISU-	M. de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica	Organismo provincial de Niñez y Adolescencia -OPNyA	Servicio Penitenciario Bonaerense -SPB-	Dir. General de Cultura y Educación -DGCyE-
		H. Senado de la PBA	H. Cámara de Diputados	

A este total de organismos se adiciona el Senado y la Cámara de Diputados de la provincia de Buenos Aires, quienes, si bien constituyen el poder legislativo, aun así han adherido a la Ley 14.893, y conformado sus equipos. Por lo expuesto, hasta junio del 2022 se contabiliza un total de 45 equipos en los 42 organismos que han cumplimentado lo establecido por el decreto reglamentario 121/20.

Según lo informado por el Ministerio de las Mujeres, los organismos que aún no han conformado sus respectivos equipos, son cinco:

Unidad Gobernador
Ministerio de Hábitat y Desarrollo Urbano
Ministerio de Transporte
Instituto Cultural
Comité de Cuenca de Río Luján -COMILU-

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

En función del artículo 11 del decreto analizado, es importante mencionar la creación y difusión de la guía para apuntalar la tarea cotidiana de los equipos. A través de la misma se remiten herramientas tanto teóricas como técnicas para el abordaje de situaciones concretas. Como así también las orientaciones para el registro y sistematización de las intervenciones. Asimismo, y con motivo de establecer criterios generales de intervención, cuenta con un módulo de *Lineamientos para el armado de Protocolos para el Abordaje de Situaciones de Violencia por Razones de Género*.

La misma fue aprobada por resolución conjunta del Ministerio de las Mujeres y la Subsecretaría de Empleo Público de la PBA, y entregada en formato papel y digital a los diferentes EI, constituidos.

Rol de los equipos y protección de las personas que requieren acompañamiento

“ARTÍCULO 12. FUNCIONES DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO. Serán funciones del Equipo Interdisciplinario: Brindar apoyo integral, debiendo asistir, acompañar, orientar e informar a toda mujer víctima de violencia, aun cuando no haya solicitado la licencia para Mujeres Víctimas de Violencia.

Elaborar informes, acerca de los criterios y modalidades para el otorgamiento y/o prórroga de la licencia para Mujeres Víctimas de Violencia en cada caso particular, así como para la adopción de las acciones y medidas establecidas en el artículo 4° de la Ley N° 14893.

Realizar seguimiento de cada situación en la que haya intervenido. En el caso que la agente ya se encuentre recibiendo apoyo integral de un servicio de asistencia externo, el Equipo Interdisciplinario del organismo articulará 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 trabajadora.” (Según decreto 121/20)

Delimitación del rol de los Equipos Interdisciplinarios

En cumplimiento del decreto reglamentario, los Equipos Interdisciplinarios en cada dependencia gubernamental tienen entre sus funciones brindar un espacio de escucha que contemple la asistencia, asesoramiento y acompañamiento a aquellas trabajadoras que requieran una licencia por estar vivenciando situaciones de violencias por razones de género.

Esto significa que tienen la tarea de llevar adelante procesos de acompañamiento con perspectiva de género, contribuyendo a la erradicación de las violencias y a la construcción de ámbitos laborales libres de violencia por razones de género.

Por otra parte, se les ha añadido la función de promover espacios de prevención, sensibilización y promoción frente a las violencias por razones de género en sus lugares de trabajo.

Recomendaciones de los Equipos a la Dirección de Personal u oficina de personal

Luego de realizar la entrevista con la trabajadora, y teniendo en cuenta la documentación recolectada de la situación que atraviesa la misma, los Equipos elaboran un informe técnico dirigido a la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal u oficina de personal que haga sus veces, tal cual se establece en el Decreto 121/20.

A través de estos informes técnicos profesionales se realizan las siguientes recomendaciones en función de los siguientes ejes:

En relación a la persona en situación de violencia de género

- **Vinculadas con el ámbito de trabajo:** El Equipo tiene entre sus competencias la capacidad de recomendar y de justificar

la ausencia total o parcial de una o varias jornadas laborales completas, o bien, los permisos que impliquen flexibilidad en el horario de entrada y/o de salida durante la jornada de trabajo, cambio del lugar de prestación de servicios y toda otra circunstancia debidamente fundamentada, cuya duración se establecerá de acuerdo con las necesidades y particularidades que la situación concreta requiera, tal como se establece en los Art. 1° y 9° del Decreto Reglamentario 121/20.

• **Vinculadas con la salud laboral:** A partir del análisis integral de la situación de la persona que padece violencia, el Equipo realizará las sugerencias a fin de preservar la integridad, el bienestar físico, mental y social de la trabajadora en el espacio donde se desempeñe laboralmente.

• **Vinculadas con otras instituciones:** A través del informe técnico se promoverán las articulaciones necesarias para el abordaje de la situación. Entre ellos, la Justicia Penal, de Familia, fiscalías especializadas, juzgados de paz, entre otros.

Recomendaciones vinculadas con la persona que ejerce la violencia por razones de género en el ámbito laboral

Este tipo de recomendaciones tiene como propósito contribuir a transformar de manera integral las situaciones abordadas, a fin de garantizar dentro de los organismos espacios laborales libres de violencia por razones de género. A modo de ejemplo, se podrían situar las siguientes:

- Instrucción sumaria
- Cambio de lugar de trabajo
- Participación en grupos de reflexión sobre masculinidades DAV
- Capacitación en Ley Micaela: sensibilización en la temática de género y violencia contra las mujeres
- Otras estrategias que se pueden recomendar en función de las particularidades de cada organismo

Cabe destacar que el decreto reglamentario 121/20 en su artículo 10 contempla los casos especiales: *“Cuando se tratare de un caso de violencia en el ámbito laboral o en el ámbito del grupo familiar pero quien resulte denunciado como agresor trabajare en la misma dependencia pública (...), se deberán garantizar las condiciones para que la trabajadora pueda desempeñar, en forma segura, sus actividades laborales habituales, implementando las acciones de organización administrativa que fueran necesarias. (...) sin que ello pueda implicar afectación salarial o funcional alguna, priorizando la continuidad de su carrera administrativa.”*

Acciones para promover la transversalización de la perspectiva de género en cada organismo de la Administración Pública Provincial y las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal mayoritaria

Dentro de sus funciones, los Equipos deben promover espacios de prevención, sensibilización y promoción de derechos frente a las violencias por razones de género. En este marco, el Ministerio de Mujeres aconseja trabajar en pos de la construcción y planificación de capacitaciones que tengan como destinatarios/as las/os trabajadoras/es del organismo y como objetivo la transversalización de la perspectiva de género.

Dispositivo de Abordaje para Varones que ejercen violencia por razones de género en el ámbito de la Administración Pública Provincial (DAV)

El DAV es un dispositivo que depende de la Dirección de Promoción de Masculinidades para la Igualdad de Género del Ministerio de las Mujeres. En el marco de la estrategia de abordaje de las violencias por razones de género, busca ser una

alternativa no punitivista para el trabajo con varones y apunta a la erradicación y a la no reincidencia en dichas violencias. El dispositivo funciona en articulación con la "Línea Hablemos", que se encuentra dentro de la misma dirección. Como parte de la intervención, el agresor denunciado (esté o no sumariado) tiene la obligación de contactar con este espacio de primera escucha destinado a varones que ejercen o han ejercido violencia por razones de género. Una vez realizada la primera escucha, la línea evalúa, con la dirección de Personal, la posibilidad de incluirlo al dispositivo DAV. En el marco de estas intervenciones, se contempla como paso subsiguiente la incorporación de la persona agresora a un espacio terapéutico individual.

Comunicación y seguimiento entre los Equipos Interdisciplinarios y las personas que solicitan la licencia

El modo de vinculación entre los Equipos y la persona que solicita la licencia es directo. El canal de comunicación es definido por cada Equipo Interdisciplinario.

De acuerdo a la evaluación del Ministerio de las Mujeres, *"esto permite que la comunicación sea directa, evitando barreras y/u obstáculos para el acceso a la licencia. Por otro lado, el contacto directo con la trabajadora le posibilita llevar adelante un seguimiento de la situación, pautando encuentros semanales/quincenales, evaluando el impacto de las estrategias acordadas con la misma. La comunicación se establece hasta el 'cierre' de la intervención, sea por criterio profesional del Equipo, por la demanda inicial y/o por la decisión de la trabajadora"*.

Articulación de los Equipos Interdisciplinarios con otros organismos

En el marco del proceso de abordaje, los Equipos pueden realizar articulaciones institucionales con organismos externos -sean estos nacionales, provinciales y/o municipales-, tales como:

- Comisaría de la Mujer y la Familia
- Áreas/Secretarías/Direcciones de Género Municipales
- Servicios Locales de Protección de Derechos de Niñez y Adolescencia Municipales
- Gremios/sindicatos
- Área de género de los organismos
- Dirección de Sumarios de la PBA y Junta de Disciplina
- Juzgados de Familia y de Juzgados de Paz

Datos cuantitativos de las intervenciones de los Equipos

El Ministerio de las Mujeres proporcionó un registro de actuaciones de los Equipos Interdisciplinarios que ascienden a un total de 1746 intervenciones de los mismos. Dicha cifra demuestra de manera cabal la importancia de la labor de los Equipos, ya que no siempre se corresponden con licencias tramitadas efectivamente. Cabe considerar en este punto que los Equipos pueden realizar más de una prestación en la atención o seguimiento en cada caso.

Respecto de la instrucción de sumarios para la erradicación de la violencia de género

La Dirección Provincial de Personal tiene dentro de sus misiones y funciones dar cumplimiento al marco normativo del Personal de la Administración Pública Provincial, por cuanto también aborda políticas de acción en materia de género.

Desde los dos ministerios consultados se ha puesto de relieve que en el marco de la implementación se manifestó la necesidad de abordar y registrar las violencias por razones de género en el ámbito laboral. En este sentido, desde el

Ministerio de las Mujeres y Jefatura de Gabinete, se dan la tarea conjunta de adaptar las herramientas existentes para garantizar la perspectiva de género en los actos administrativos. De este modo, **se designaron tres instructoras sumariales formadas en materia de género** para fortalecer este enfoque.

En la órbita de la Jefatura de Gabinete se encuentra la Dirección de Sumarios Administrativos donde se registran, a la fecha, **cinco sumarios en trámite** sobre esta temática, revirtiendo la caratulación de un sumario administrativo convencional.

Asimismo, se emitió una circular desde la Dirección Provincial mencionada por la que se comunica que **“para los trámites concernientes a sumarios administrativos en materia de violencia laboral por cuestiones de género, los Delegados/as y/o Directores/as de personal de cada organismo deben asignar el responsable de caratular bajo reserva y cursar esas actuaciones sin mención o referencia de nombre de víctimas y/o victimarios”**, y para lo cual dichos sumarios deberán tener agregadas las actas con intervención de los Equipos Interdisciplinarios que atendieron a las denuncias de las personas que padecen violencia laboral por razones de género.

Por último, a partir de la implementación del Dispositivo de Abordaje para Varones (DAV), realizado por el Ministerio de las Mujeres, se articuló con la Junta de Disciplina de la Dirección Provincial de Personal, la incorporación en las respectivas actas de resolución de cada sumario administrativo por razones de violencia de género, la obligatoriedad de cumplimentar, por parte del agente sumariado cursos de capacitación de un mínimo de 40 horas sobre la temática. Con independencia de la sanción que aplique el organismo propulsor del sumario. Al respecto el primer caso testigo emitido por la Junta de Disciplina en las actuaciones del EX-2020-23675224-HIGALGPMSALGP.

Transversalización de las políticas de género en los circuitos de la administración pública provincial

En el marco del relevamiento que el Equipo de Abordaje de Situaciones Particulares del Ministerio de las Mujeres realizó en función de los abordajes de los Equipos, se identificaron dificultades y/o resistencias en las intervenciones; por lo cual se articuló con la Dirección Provincial de Personal generando acuerdos para modificar de manera positiva los abordajes.

De esta manera, una de las iniciativas de gestión ha sido impulsar e implementar acciones que refuercen la premisa de que **“toda situación de violencia laboral por razones de género sea considerada como una falta grave”**, por lo cual, enmarcado en la Ley Provincial N° 10.430, **se deberá instar al inicio de un sumario administrativo**. En este proceso, el informe técnico que realice el Equipo del organismo con el detalle del testimonio de la trabajadora pasará a ser una prueba preconstituida que será incorporada como prueba informativa -artículo 92° inciso 8° G del Decreto N° 4161/1996- con el objeto de que se adjunten los antecedentes de la situación si así ella lo decidiese, evitando revulnere a la trabajadora al tener que dar nuevamente su testimonio. De esta manera, en el contexto del proceso de sumario, se citará a la trabajadora para que firme y ratifique lo ya expuesto, sin perjuicio de que se le garantice su derecho a ampliar el mismo.

A su vez, en esta articulación interministerial se hace hincapié en las responsabilidades de hacer un uso cuidado y profesional de la información que se dispone por las características de la misma y a efectos de garantizar la confidencialidad de los abordajes.

Acciones de sensibilización frente a la violencia de género

Desde la Dirección Provincial de Personal se informó respecto a la realización de un encuentro de capacitación sobre la temática destinado específicamente a los/as referentes de las Direcciones Delegadas de la Dirección Provincial de Personal, donde se presentó el Dispositivo de Abordaje para Varones (DAV) que ejercen violencia por razones de género.

Desde el mes de octubre de 2021 hasta la fecha se realizaron diversas acciones en cumplimiento a la Ley 14.898 y el Dto. 121/2020:

En la actualidad, la Dirección Provincial se encuentra desarrollando un curso de capacitación sobre el procedimiento del acto administrativo, de modo virtual, a través de la plataforma del IPAP. Mediante el cual en el Módulo 2 está contemplada la importancia de los **principios de celeridad procesal y confidencialidad**, se trabaja como ejemplo práctico la **confección de sumarios administrativos y en especial, aquellos que abordan la temática de violencia laboral por cuestiones de género**.

Asimismo, se encuentra previsto ahondar sobre la temática en cuestión durante el segundo semestre del 2022, mediante la realización de cursos presenciales y mensuales a través del IPAP. Los mismos contarán con cinco módulos, haciendo referencia al desarrollo del procedimiento de sumarios administrativos por violencia laboral por razones de género y la participación de la Junta de Disciplina con la adopción de nuevos criterios en el marco de la Ley 14893 y el Dto. Reglamentario 121/20.

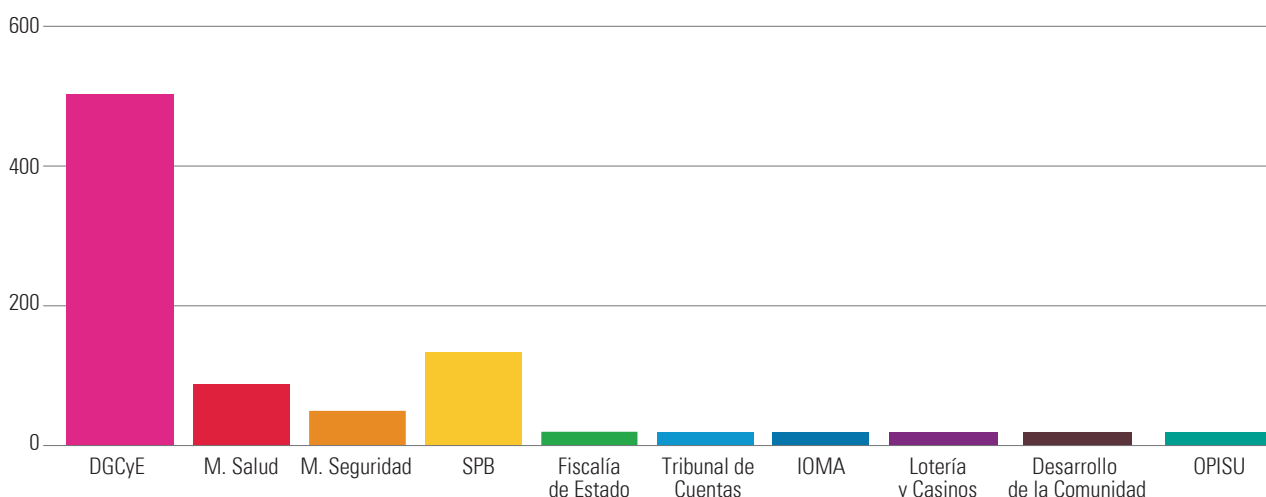
Registro de licencias

“ARTÍCULO 16. REGISTRO DE LICENCIAS. Los Equipos Interdisciplinarios deberán llevar un registro de licencias encuadradas en la Ley N° 14893, debiendo además proporcionar la información necesaria para la base de datos del Registro Único de Casos de Violencia de Género de la Provincia de Buenos Aires (RUC), creado por Ley N° 14603, garantizando, conforme a la legislación vigente, la privacidad y el derecho a la intimidad de las personas, en relación con los datos recibidos y/o incorporados en él.”

De acuerdo a la reglamentación de la ley 14.893, la totalidad de las licencias deberán contabilizarse a través del Registro Único de Casos, para lo cual fue consultado el Ministerio de las Mujeres. Desde ese organismo se informó que **el Registro aún no se encuentra disponible para la carga de datos ni la difusión de los mismos**, aun así el Ministerio proporcionó una sistematización de datos que dan cuenta del volumen de licencias no registradas a través del SIAPE y al trabajo cualitativo de los Equipos en cuanto a la cantidad de situaciones en las que se intervino más allá de haberse otorgado o no la licencia. Esta muestra abarca datos cuantitativos hasta el mes de diciembre de 2021.

Licencias ingresadas por fuera del SIAPE a diciembre 2021

Los datos corresponden a un universo de 738 licencias otorgadas



En la extensión del presente informe surge la importancia de la sistematización de los datos para poder diagnosticar, planificar y evaluar en función de las necesidades concretas y de las posibilidades reales de desarrollar políticas públicas que garanticen y amplíen derechos. En este sentido, el desarrollo de mecanismos de cuantificación de datos veraces a fin de centralizar la información y proceder al relevo de los mismos con un criterio y método uniforme, permitiría dar cuenta del estado real de situación.

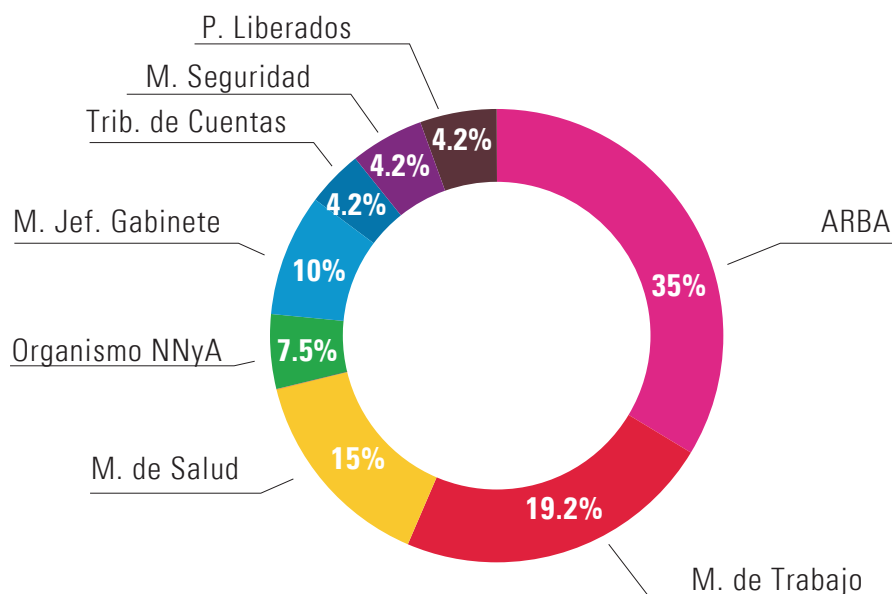
A la fecha de publicación del presente informe, la dispersión de la información en la que cada organismo lleva su propio registro -en función de criterios internos y propios no unificados en un sistema general-, dificulta relevar y cuantificar los datos generales de la administración pública.

Licencias registradas en la Dirección de Personal de la Jefatura de Gabinete

Cantidad de "Licencias para Mujeres Víctimas de Violencia" según ley N° 14.893 otorgadas por jurisdicción (Período: Marzo 2020- Junio 2022) registradas a través de la plataforma SIAPE.

Jurisdicción	Total
Agencia de Recaudación de la provincia de Buenos Aires	43
Ministerio de Trabajo	23
Ministerio de Salud	18
Organismo Provincial de la Niñez y Adolescencia	9
Honorable Tribunal de Cuentas	12
Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros	5
Ministerio de Seguridad	5
Presidencia Patronato de Liberados	5
Ministerio de Gobierno	4
Ministerio de Hacienda y Finanzas	4
Instituto Cultural de la Provincia	3
Ministerio Fiscalía de Estado	3
Administración Hipódromo de La Plata	3
Dirección de Vialidad	1
Instituto de la Vivienda	1
Instituto de Previsión Social	1
Instituto Provincial de Lotería y Casino	1
Ministerio de Ambiente	1
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	1
Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica	1
Total	137

Cantidad de LMVV por jurisdicción



Los datos que figuran en el cuadro anterior fueron remitidos por la Jefatura de Gabinete de Ministros de acuerdo a lo registrado a través de la Plataforma SIAPE. Tienen acceso a esta plataforma todas/os las/os empleados de la administración pública de planta temporaria y permanente enmarcados en la ley 10.430. En cuanto a las y los trabajadores que se inscriben en otros convenios de trabajo y tipos de contratación sin estabilidad, sólo pueden acceder a la licencia a través de la intervención del Equipo Interdisciplinario.

No obstante, la Jefatura de Gabinete informó que todos los organismos, más allá de los que están incluidos por la ley 10.430, como las sociedades mixtas con capital mayoritario del Estado, sin excepción, deberían insertarse en el sistema del SIAPE.

Conclusiones

Desde este **Observatorio de Políticas Públicas de Género y Orientación Pericial para casos de femicidios (OPPG)**, la realización del presente relevamiento consiste en un análisis de los datos proporcionados por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual y por Jefatura de Gabinete de Ministros de la provincia de Buenos Aires de implementación de la Ley N° 14.893 y su decreto reglamentario N°121/20.

Las presentes conclusiones se organizan en cinco ítems de análisis a fin de facilitar la lectura:

Obstáculos registrados para la implementación de la ley

La implementación de la ley requiere del acompañamiento del proceso de constitución e institucionalización de los Equipos Interdisciplinarios y esta tarea presenta diversas resistencias en los organismos.

De acuerdo a la evaluación realizada por el Equipo de Abordajes de Situaciones Particulares del Ministerio de las Mujeres, entre los principales obstáculos señalan: *“El no poder sostener las reuniones de trabajo con cierta regularidad, pues en algunos Equipos dicha posibilidad queda a merced de lo que permiten/habilitan los/as superiores/as jerárquicos/as de los/as integrantes de los Equipos -recordamos que quienes integran los Equipos no tienen dedicación exclusiva-; de esta manera, por ejemplo, la solicitud de permisos para las reuniones o de espacio físico de encuentro del Equipo depende de varios/as directivos/as. Por otro lado, por la pertenencia compartida muchas veces, se genera sobrecarga en la labor de los/as trabajadores/as, ya que además de la tarea en el Equipo tienen que realizar las tareas correspondientes a su cargo de base”.*

Además de la posibilidad de mantener una dedicación exclusiva en la tarea, el Ministerio destaca como fundamental disponer de un espacio físico propio dentro del organismo para el funcionamiento de los Equipos. Como así también contar con las herramientas de trabajo -teléfono institucional, computadora, entre otros recursos- que garanticen los principios de privacidad y confidencialidad desde el que deberían intervenir los Equipos.

Por otro lado, subraya el Ministerio de Mujeres que *“los procesos administrativos institucionales han interferido en que muchos Equipos Interdisciplinarios aún no cuenten con ‘acto administrativo de designación; ello de alguna manera es percibido como carencia de identidad institucional; y muchas veces es interpretado como un obstáculo a la hora de tomar decisiones en los abordajes, así como las dinámicas dentro del Equipo (difusión de su existencia, pautar días y horarios de reunión, etc.)”.*

Por último, y en cuanto a la formación académica de las/los integrantes de los Equipos, el Ministerio destacó que *“menos del 50% de los Equipos Interdisciplinarios conformados cuentan con las tres disciplinas básicas: abogacía, psicología y trabajo social. La interdisciplinariedad es muy importante para que los abordajes de las situaciones sean integrales”.*

Otro eje fundamental para este Observatorio, y que resulta también expuesto por los organismos consultados, radica en **la necesidad de contar con personal formado en los estudios de género y/o que pueda acreditar experiencia en su abordaje**. Como así también que esté dedicado exclusivamente a las misiones y funciones de los Equipos Interdisciplinarios.

A la vez, es importante señalar que estos equipos deberían contar con las tres profesiones básicas para conformarse de acuerdo a lo reglamentado. En la opinión de este Observatorio resulta prioritario destinar personal de planta y especializado en la temática para poder realizar los abordajes y acompañamiento profesional para las mujeres, lesbianas,

personas trans, travestis+ que soliciten la licencia por violencia por razones de género y asimismo contribuya a la construcción de ambientes libres de violencia laboral.

Unificación de datos estadísticos

Se han observado diferencias en los datos sobre cantidad de licencias solicitadas y efectivizadas. Esa diferencia en los datos estadísticos aportados se encuentra en la modalidad y en la metodología utilizada para consultar a las diferentes reparticiones y recabar los datos para construir la estadística.

Consideramos, desde la perspectiva de esta institución, que debería haber unidad de criterio en el método de recolección de datos a nivel de la administración pública provincial a fin de poder realizar análisis comparativos y estadísticas veraces. Como se ha señalado anteriormente, se vuelve a destacar:

Relevar y evaluar para poder diagnosticar a fin de planificar en función de las necesidades concretas y de las posibilidades reales de desarrollar políticas públicas que garanticen y amplíen derechos. El desarrollo de mecanismos de cuantificación de datos veraces a fin de centralizar la información y proceder al relevo de los mismos con un criterio y método uniforme y así contar con todos los datos en un solo lugar para procesar la información y dar cuenta del estado real de situación.

Al día de hoy la dispersión de la información en la que cada organismo lleva su propio registro en función de criterios internos y propios no unificados en un sistema general, dificulta relevar y cuantificar los datos generales de la administración pública.

Casos especiales. Violencia en el ámbito laboral

Se destaca la importancia de la articulación interministerial para la construcción de criterios unificados en función de garantizar la protección de derechos al momento de realizar una denuncia por violencia por razones de género en el ámbito laboral.

Asimismo, se advierte la necesidad de dar celeridad a los procesos con el fin de resolver y evitar la revictimización, la exposición y la angustia que implica iniciar un proceso de denuncia por violencia por razones de género en el ámbito laboral y la ruta crítica que conlleva poder acceder a una resolución institucional que garantice trabajar en un ambiente libre de violencia.

Por otra parte, las medidas disciplinarias de sanción, o implementación de programas para cuestionar los patrones de conductas patriarcales y mandatos de varones que ejercen violencia, que pueda aplicar la institución -para revertir esta situación de vulneración de derechos por razones de género- entraña una instancia reparadora tanto para la persona que denuncia como para otras mujeres y personas LGBT+ afectadas.

Dentro de la Defensoría del Pueblo, la casuística indica que detrás de un caso denunciado en la actualidad a través de los mecanismos institucionales vigentes, existieron varias situaciones pasadas que no fueron escuchadas, consideradas o denunciadas en su momento por la falta de dispositivos de abordaje y acompañamiento previstos para dicha situación.

Estrategia comunicacional

Al momento de cierre del presente informe aún queda pendiente la tarea de desarrollar una estrategia comunicacional unificada a nivel provincial.

En el marco del presente relevamiento, a través de las entrevistas realizadas con autoridades de ambos ministerios, y también en la interacción cotidiana de esta institución con otros organismos, se ha consultado sobre la difusión de la ley y de la existencia de los Equipos, quienes son imprescindibles para el cumplimiento y garantía de acceso a los derechos establecidos por la norma.

Como resultado de estas exploraciones se manifiesta la necesidad de construir una estrategia uniforme a nivel del Poder Ejecutivo y las distintas carteras ministeriales. Dado que en la actualidad queda a criterio de cada organismo la divulgación y comunicación, tanto de la Ley 14.893, el decreto reglamentario, como de la conformación de los Equipos.

Recomendaciones

Desde este OPPG se considera en función del análisis de la información relevada y destinada a revisar las condiciones de implementación y aplicación de la Ley 14.893 y su decreto reglamentario 121/20, que **resulta imperioso poner en valor los Equipos Interdisciplinarios**. Otorgando desde el Estado el grado de profesionalismo necesario a fin de realzar su rol dentro de las dependencias de la administración pública. Hasta hoy conservan la impronta militante vocacional de voluntariado, más ligado a actividades complementarias a la modalidad de contratación laboral y funciones de sus integrantes. La profesionalización y jerarquización de los Equipos es un pendiente que debe aportar a crear ambientes libres de violencia laboral y garantizar la remuneración y la estabilidad necesaria para afrontar estas tareas. Con respecto a la convocatoria para la conformación de los equipos, se recomienda que se implemente un criterio unificado para su constitución en las distintas dependencias.

Se debe destacar también que este trabajo no es una tarea menor ni eventual, ya que detrás de cada tramitación de licencias, existe una variedad de prestaciones, como escucha, asesoramiento, seguimiento, contención, elaboración de informes técnicos, entre otras.

De acuerdo a las atribuciones y funciones asignadas a los Equipos por parte de las autoridades de aplicación de la ley, se requiere de personal idóneo destinado exclusivamente a estas tareas, para lograr satisfacer la demanda real de los organismos. Lo cual deberá a su vez ser proporcional en relación al volumen de trabajadores y trabajadoras que presten servicios en cada una de las dependencias.

Siendo que es el Estado quien tiene la responsabilidad de promover acciones para erradicar la violencia de género, es quien debe aportar los recursos y garantizar una composición estable de los equipos que la abordan.

Consideraciones

Para finalizar, a partir del presente relevamiento, podemos concluir que si bien queda clara la voluntad de los organismos consultados para garantizar la plena implementación de la Ley Nº 14.893 aún quedan varios pendientes a fin de cumplimentar los conceptos contenidos en la letra de la misma y su decreto reglamentario. A saber, la falta de respuesta del Ministerio de Trabajo no permite dar constancia de que se esté llevando adelante la tarea asignada por la Ley en tanto órgano de aplicación de la misma.

Asimismo, de los datos analizados surge que ambos organismos, Ministerio de las Mujeres y la Dirección de Personal de la Provincia, dependiente de la Subsecretaría de Empleo Público y Gestión de Bienes del Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros de la Provincia, desarrollan herramientas a fin de coordinar interinstitucionalmente el abordaje de

la implementación de la Ley. Buscando y generando herramientas y dispositivos de gestión para lograr el acceso a derechos de las trabajadoras de la administración pública provincial.

A la vez, ambos organismos han abordado en sus respuestas el eje de violencia por razones de género en el ámbito laboral, eje que trasciende este relevamiento y que estaba planificado como una segunda fase del mismo. Dada la magnitud y la importancia que desde la administración provincial se le da a esta dimensión de la violencia patriarcal, decidimos tomarlo en el presente trabajo por dos razones. En primer lugar, porque aparece permanentemente entrelazado con los objetivos abordados por la Ley 14.893, a la hora de desarrollar políticas públicas para su implementación. Es decir, se revelan totalmente imbricados y contiguos.

En segundo lugar, porque desde la casuística obrante en este Observatorio, los casos de violencia de género en el ámbito laboral presentan una arista pública de la situación de subalternización en la que aún a pesar de los avances legislativos y los esfuerzos realizados desde el Estado, aún hoy son percibidas socialmente las mujeres y las personas LGBT+.

Es por eso que desde este OPPG, acompañamos los esfuerzos realizados por ambas dependencias a fin de desarrollar todas las herramientas para lograr deconstruir en el mundo del trabajo la mirada conservadora del "lugar social tradicionalmente asignado a las mujeres y colectivos de la diversidad". Desarrollar programas extensibles para todo el territorio provincial y sus municipios a fin de lograr saldar el pendiente de construir ambientes libres de violencia laboral como parte de una estrategia más amplia de garantizar una vida libre de violencias. Con ese fin planteamos una segunda fase de investigación que aborde desde la casuística las violencias por razones de género en el ámbito laboral.

Si bien, como se ha dicho, es "a través del trabajo en que las mujeres han podido achicar la distancia que las separa del hombre", ya que la trascendencia del ámbito privado al ámbito público ha dependido en gran parte de la obtención del salario propio como primer e indispensable paso hacia la autonomía. También es cierto que esta autonomía en ámbitos corporativos es todavía relativa.

Aún debe garantizarse mediante políticas públicas la construcción de ambientes laborales libres de violencia por razones de género y de la persistencia de un "sexismo amigable" que funciona socialmente - como parte y dentro del marco de las buenas prácticas- como un corrector jerárquico disciplinante, portando en sí la capacidad de hacer sobrevivir el deber ser sobre la actitud correcta de las mujeres dentro de espacios públicos o del mundo contractual percibido como tradicionalmente masculino.

Referencias bibliográficas

Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer. 20 de diciembre de 1953.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). N. Y. EE.UU. 1979.
Ratificada por Ley N° 23.179/1985.

Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.
El Cairo. Del 5 al 13 de septiembre de 1994.

Plataforma de Acción de Beijing. 15 de septiembre de 1995.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).
9 de julio de 1994. Ratificada por Ley 24.632/1996.

Principios Sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos con Relación
a la Orientación Sexual y la Identidad de Género (Principios de Yogyakarta). 26 de marzo de 2007.

Ley N° 26.485/2009 (y sus actualizaciones N° 27.501 y 27.533). Protección Integral para Prevenir,
Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales.

Ley N° 26.618/2010. Matrimonio Igualitario.

Ley N° 26.743/2012. Identidad de Género.

Ley N° 27.499/2018. Ley Micaela.

Ley N° 14.783/2015. Cupo Laboral Trans "Diana Sacayán".

Ley N° 14.893/2016. Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia.

Decreto N° 121/2020. Reglamentación de la Ley N° 14.893.

Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el Ámbito Laboral. Año 2019.