

VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL EN LA PROVINCIA DE RÍO NEGRO

**A P O R T E S J U R I D I C O S
P A R A U N A B O R D A J E
F E M I N I S T A**

AUTORA: PAULA NATALIA PALERMITI

DIRECTORA: DRA. MARIANA RULLI

CARRERA: ABOGACÍA

SEDE ATLÁNTICA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO

TRABAJO FINAL DE GRADO

2024

DEDICATORIA

A las mujeres que me han enseñado todo lo que sé acerca de los cuidados, el amor, la crianza y el trabajo: mi mamá Margarita, mi nona Catalina, mi abuela Melitina y mis tías Nilda y Rosalia.

AGRADECIMIENTOS

A mi mamá Margarita y a mi papá Antonio, por ser mi apoyo incondicional, por acompañarme en cada paso haciéndome saber que nunca estaba sola y por darme la confianza en mí misma para cumplir mis metas. Son mi mayor orgullo y ejemplo de esfuerzo y superación. Este logro es tan mío como lo es de ustedes.

A mis hermanos Raúl y Pablo, a quienes tengo además la fortuna de llamarlos mis amigos. Gracias Raulo por ser para mí como un segundo papá, por amarme, educarme y criarme “*a imagen y semejanza*” y gracias Papo por haber sido mi hogar, refugio y sostén todos estos años lejos de casa.

A mi familia por ser un pilar fundamental en mi vida: mi nona Catalina, mis tíos Domingo, Nilda, Rosalia, Claudio y Pascuala, mis primos Federico, Rafael y Grisel y mi cuñada Romina, gracias por siempre estar presentes, acompañando desde el amor y la alegría.

A mi nono Natale y a mis abuelos Adolfo y Melitina, por ser mi guía, protección, empuje y fortaleza.

A Victor por ser mi compañero, mi amor, mi amigo, por la contención y, sobre todo, por el aliento constante para hacerme saber que yo podía con esto.

A mis amigas y amigos, las de toda la vida, las que me dio Viedma y los que me dejó la universidad. A todas y todos les agradezco profundamente habernos encontrado y elegido, son sin dudas de los mayores regalos de esta vida.

A Mariana Rulli por darme el impulso necesario para investigar, por la paciencia y la empatía durante el proceso de escritura y por estar siempre dispuesta a ayudar. Es un honor que hayas accedido a ser mi directora de tesis.

A mis compañeras del Área de Género del Ministerio de Trabajo, por haberme apoyado en todo este proceso y por hacerme sentir querida y cuidada.

Por último y especialmente, a la Universidad Nacional de Río Negro que me ha formado como persona y profesional y me ha dado, además, la posibilidad de acceder a mis primeras experiencias laborales, gracias a la cual he podido realizar esta investigación.

¡Viva la universidad pública, gratuita y de calidad!

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	1
AGRADECIMIENTOS.....	2
INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO 1.....	7
1.1 Marco Teórico.....	7
1.2 Estrategia Metodológica.....	14
CAPÍTULO 2: MARCO NORMATIVO.....	16
2.1 Marco normativo internacional.....	16
2.2 Marco Normativo Nacional.....	18
2.3 Marco Normativo Provincial.....	22
CAPÍTULO 3: MARCO INSTITUCIONAL Y SISTEMATIZACIÓN DE DATOS...25	
3.1 Descripción del Área de Género y Empleo.....	25
3.2: Diagnóstico obtenido del Registro Único de Casos.....	27
CAPÍTULO 4: EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO LABORAL EN EL TERRITORIO ARGENTINO.....	37
4.1: Comparación normativa sobre VGL entre las provincias argentinas.....	37
4.2: Aportes técnicos-jurídicos para el abordaje de la violencia laboral desde una perspectiva feminista.....	47
CONCLUSIONES.....	53
BIBLIOGRAFÍA.....	55
Normativa.....	56
ANEXOS.....	59

INTRODUCCIÓN

Actualmente, gracias a las mujeres que se han organizado en la lucha por la conquista de derechos en pos de la equidad de género ha sido posible conseguir un enorme avance al respecto, sin embargo nos encontramos atravesando un momento histórico donde resulta necesario plantarse frente a los que nuevamente cuestionan los derechos de las mujeres y disidencias, dejando en claro que no hay forma alguna de retroceder sobre lo conquistado.

Por ello, es importante recordar el recorrido transitado mediante el cual las mujeres pasaron de tener como único destino el cuidado de los hijos y las tareas del hogar, hasta llegar hoy a ser proveedoras e independientes. A reconocerse dueñas de su cuerpo y ser reconocidas como sujetos de derecho e incluso a tener acceso a los espacios de toma de decisiones donde han asumido roles importantes en el mundo laboral, político y sindical, ámbitos que fueron históricamente masculinizados. Logrando escapar, al menos temporalmente, de la esfera privada para introducirse en la esfera pública a través del trabajo.

Esto, sin perder de vista que existen aún muchas deudas pendientes para con las mujeres y personas LGTBIQ+, en especial en cuanto a la discriminación y la violencia a la que nos enfrentamos diariamente y que afectan directamente al desarrollo personal y profesional, como así también a la sociedad toda.

La presente investigación se ubica dentro de la rama del Derecho Laboral y el problema de investigación en el cual se basará la tesina es la violencia por razones de género en el ámbito laboral en la Provincia de Río Negro.

El objetivo general es analizar y brindar aportes jurídicos sobre el abordaje de las situaciones de violencia laboral y/o violencia de género en el ámbito laboral, desde una perspectiva feminista y de derechos humanos, a través del análisis de las normativas internacionales, nacionales y provinciales vigentes y los datos estadísticos disponibles del Registro Único de Casos de la Ministerio de Trabajo de la provincia de Río Negro.

Complementariamente, se espera que el estudio realizado pueda ser una contribución para la fundamentación y elaboración de una ley a nivel provincial que aborde la violencia laboral desde una perspectiva de género y derechos humanos.

Para ello, los objetivos específicos de esta investigación son:

1. Identificar y desarrollar el marco normativo en el que se encuadra esta investigación, referente a la violencia de género en el ámbito laboral y a cualquier otro tipo de normativa que se considere oportuna, sobre la protección de los derechos laborales de mujeres y disidencias.
2. Describir los datos estadísticos provinciales obtenidos a través del RUC del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Río Negro, para visualizar la problemática de la violencia laboral a nivel local.
3. Realizar una comparación normativa de las legislaciones de las provincias argentinas sobre la prevención, asistencia y abordaje de la violencia en el ámbito laboral y un relevamiento sobre las licencias para víctimas de violencia de género.
4. Por último, se realizan recomendaciones y aportes técnicos y jurídicos que sirvan para la creación de una ley que promueva la erradicación de la violencia en el ámbito laboral y brinde un abordaje con perspectiva de género a estas situaciones en la Provincia de Río Negro.

Este estudio se desarrolla en el marco del Seminario Final de Grado de la Carrera de Abogacía de la Sede Atlántica de la Universidad Nacional de Río Negro. La investigación se realizó en base a saberes obtenidos durante el transcurso de la carrera y al conocimiento que he adquirido como agente del Equipo Técnico del Área de Género del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Río Negro.

La tesina se organiza en cuatro capítulos, en el primero de ellos se describe el Marco Teórico donde se realiza un recorrido sobre la inserción al mercado laboral de las mujeres en un sistema capitalista y patriarcal, y todas las dificultades que se han presentado a raíz de ello, tales como la segregación horizontal y vertical, la brecha salarial de género, la doble jornada laboral, y la violencia contra las mujeres y disidencias que se presenta en

todos los ámbitos e impacta en el mundo del trabajo. Posteriormente, se describe la Estrategia Metodológica utilizada para llevar a cabo esta investigación.

En el capítulo 2 se analiza la normativa existente en el ámbito internacional, nacional y provincial sobre los derechos laborales de las mujeres y disidencias, haciendo hincapié en aquellas normas que aporten a la erradicación de la violencia y la discriminación hacia las mujeres y personas del colectivo LGTBIQ+.

Luego, en el capítulo tercero se desarrolla una descripción institucional del Área de Género y Empleo del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Río Negro, donde se detalla misiones, funciones y camino recorrido de la misma. Además, se efectúa un diagnóstico a partir del análisis de los datos obtenidos a través del Registro Único de Caso (RUC).

En el capítulo 4 se lleva a cabo el estudio comparativo de la normativa existente en las provincias argentinas sobre violencia laboral y/o por razones de género en el ámbito laboral, y de las licencias para víctimas de violencia de género. Seguidamente, en base al análisis de los mencionados instrumentos, se identifican las herramientas de otras jurisdicciones que se consideren de utilidad, a los fines de beneficiarse de las mismas y generar así aportes técnicos y jurídicos que puedan servir como fundamentación para la elaboración de una ley provincial que dé respuestas concretas frente esta problemática implementando la perspectiva de género en su abordaje, como así también que promueva su erradicación del mundo del trabajo.

Por último, finaliza la presente investigación con las conclusiones en donde se realizan las recomendaciones generadas a partir del estudio efectuado y previamente expuesto.

CAPÍTULO 1

En el presente capítulo se desarrolla el Marco Teórico en el cual se funda este trabajo final de grado, se describen conceptos claves como el género, estereotipos, patriarcado, división sexual del trabajo, brecha salarial por motivos de género, la violencia contra las mujeres y disidencias, entre tantos otros; y posteriormente, se detalla la Estrategia Metodológica utilizada para cumplir con el objetivo general y los objetivos específicos propuestos en la investigación.

1.1 Marco Teórico

La presente investigación se enmarca en el estudio de los derechos laborales desde una perspectiva de género y de derechos humanos. Se abordará específicamente el análisis de las situaciones de violencia que se dan dentro del ámbito laboral, reduciendo el objeto de estudio al territorio de la Provincia de Río Negro y a las herramientas que ésta brinda a los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes a la misma.

Por ello, es necesario reconocer primeramente el derecho de toda persona a trabajar en un ámbito de dignidad, tal como lo estipula la Constitución Nacional de la República Argentina en sus artículos 14 y 14 bis, donde establece el derecho de todos los habitantes a trabajar y les otorga protección a los derechos laborales tales como: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagas; retribución justa; SMVM; igual remuneración por igual tarea; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; entre tantos otros.

Esta simple premisa sobre el *derecho al trabajo*, que se replica en una esfera internacional, se profundiza al entrecruzarse con el *derecho a una vida libre de violencia y acoso*, al entender que no existen condiciones laborales dignas en ámbitos de trabajo violentos.

Sumado a ello, debido a que la violencia y el acoso son una problemática que incide especialmente sobre las mujeres y disidencias es que se considera necesario para

implementar un enfoque con perspectiva de género en el desarrollo de este estudio partir de la interrogante: *¿A qué nos referimos cuando hablamos de género?*

El *género* es una construcción social y cultural, que responde a un conjunto de creencias y atribuciones acerca de lo que significa ser varón o ser mujer en un momento histórico y en una cultura determinada. Estas ideas se hallan tan arraigadas socialmente, que se cree con firmeza que responden a cuestiones de la naturaleza, sin embargo, el género se vincula a las vivencias y a la identidad de las personas; el que puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer. Es por ello que al ser una construcción puede modificarse.

Como consecuencia se produce lo que se conoce como *estereotipos de género*, que son ideas o concepciones materialmente aceptadas sobre la masculinidad y la femineidad. Estos buscan imponer cómo deben ser los hombres y las mujeres, asignándoles determinados roles que derivan en conductas discriminatorias, ya que como lo mencionan Castillo-Mayén y Montes-Berges (2014) *“traen aparejadas consecuencias negativas que limitan el desarrollo integral de las personas, influyendo sobre sus preferencias, desarrollo de habilidades, aspiraciones, emociones, estado físico, rendimiento, etc”* (p. 1044). Estos se configuran como condicionantes externos del accionar individual, lo que genera una subordinación de las representaciones asociadas a lo femenino en comparación a aquellas vinculadas a lo masculino, y le otorga primacía a este último utilizándolo como categoría universal desde la cual se analiza y se decide bajo una supuesta neutralidad (CIPPEC, 2019). Históricamente se ha vinculado las tareas de cuidado y el trabajo en el hogar a una responsabilidad que debe ser cumplida esencialmente por mujeres, esa naturalización de la femineidad, a la que se le asignan tareas y comportamientos, cumple una función esencial de disciplinamiento. (Federici, 2018).

La asignación de roles afecta directamente en el vínculo entre las mujeres y el trabajo, ya que las deja relegadas al ámbito privado, esto forma parte del estudio de Silvia Federici en su libro *“El patriarcado del salario: críticas feministas al marxismo”* en donde entre otras cosas desarrolla acerca de la importancia del trabajo doméstico para el sostenimiento de la producción en una sociedad capitalista. Por ello afirma que, aunque no se traduce en un

salario, las mujeres producen la fuerza de trabajo que es lo máspreciado para el mercado capitalista, esto le otorga la revalorización necesaria al trabajo realizado por éstas en sus hogares. (Federici, 2018). Dicha autora expone que la histórica dependencia al salario masculino que caracterizaba las estructuras familiares hasta hace tiempos no tan lejanos, generó una jerarquía, una forma de organización de la desigualdad, en donde se le daba al varón todo el poder del salario y el poder disciplinar, provocando una situación de violencia latente. (Federici, 2018).

Si bien con el paso del tiempo, el ingreso de las mujeres al mercado laboral ha incrementado sostenidamente, hoy en día y alrededor del mundo, su participación continúa siendo ampliamente menor que la de los hombres; ellas participan en promedio 48,5%, mientras que los varones lo hacen en un 75% (CIPPEC, 2019).

Esto lleva al análisis de otra serie de conceptos que han surgido con motivo de la relación entre las mujeres y el trabajo, la cual ha evolucionado a lo largo de los años. Una de las cuestiones que ha sido objeto de múltiples investigaciones es la llamada *brecha salarial* en razón del género. La misma expone que las mujeres suelen percibir menor remuneración que sus pares varones. Acorde al informe realizado por la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género en Argentina durante el segundo trimestre del año 2022 esta brecha alcanzó un 27,7%. (DNEIyG, 2023). Ahora bien, esto no se reduce solo al hecho de afirmar que las mujeres cobran menos que los hombres por idéntica labor, sino que responde a distintos factores relacionados a la discriminación directa e indirecta que influye en que esta brecha se sostenga en el tiempo (Goren y Trajtemberg, 2019).

Al respecto se menciona la existente *división sexual del trabajo*, que se visualiza como una especialización funcional de mujeres y varones en la generación de valor para el hogar, a la que se le otorga distinto poder en razón del sexo tanto dentro como fuera de él. Esto tiene consecuencias directas sobre las oportunidades de ellas para generar y disponer de recursos e ingresos propios (CIPPEC, 2019), lo se traduce en su marginación de las actividades que son consideradas “masculinas”. Esta *segregación horizontal* provoca que sean encasilladas en trabajos feminizados, por esto, las mujeres ocupan una mayor tasa de demanda para la

realización de labores como empleadas de casas particulares, enseñanza y salud, lo que refuerza el estereotipo de que son más aptas para la ejecución de las tareas de cuidado y que su ingreso al mercado laboral significa una extensión de las actividades no remuneradas que realizan en el ámbito privado. (Goren y Trabjtemberg, 2019)

Al asignarles un valor diferencial a las actividades ejercidas mayormente por mujeres, se profundiza la brecha salarial en razón del género, debido a que las actividades feminizadas son las que poseen menor retribución económica y peores condiciones laborales. Así lo expone en el Informe Perfil de País según Igualdad de Género - Argentina 2020:

“Las mujeres y personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ se encuentran en una situación de desventaja respecto de los varones en el mercado laboral, ya que están más expuestas a la subocupación, desocupación y están sobre representadas en las ramas de actividad más precarizadas y en las que presentan mayores porcentajes de informalidad.” (Rulli, PPIG, 2020, p. 12)

En este sentido, la *segregación vertical* o “techo de cristal”, también influye en detrimento de las mujeres en la brecha salarial debido a que implica una dificultad mayor para ellas de acceder a puestos de tomas de decisiones o cargos jerárquicos. Esto se basa en distintos factores, tales como: la inequitativa repartición de las tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres, lo cual implica para estas últimas una gran dificultad a la hora de sostener una carrera profesional a la par que ejecutan dichas tareas en el ámbito privado; por otro lado afectan aquellas creencias fuertemente arraigadas que responden al sistema patriarcal en el que vivimos y que configuran ideas netamente discriminatorias y estereotipadas, tales como estimar que las mujeres no son aptas para puestos de liderazgo por considerarlas más “débiles” o “sensibles” o con “falta de carácter” (o con “exceso de carácter”). Todo esto mantiene y afirma la brecha salarial de género al obstaculizarlas para acceder a estratos de jerarquía, lo que se traduce en salarios más bajos.

Otro de los factores que contribuye al sostenimiento de dicha brecha, es la cantidad de horas trabajadas. En base al estudio realizado por el Observatorio de Género y Políticas Públicas, durante el periodo 2006-2018 las mujeres trabajaron un promedio de 31/33 horas semanales, mientras los hombres un promedio de 42/46 hs por semana. A su vez, agrega

dicho análisis que en los hogares con dos o más menores de 6 años, la cantidad de horas trabajadas por las mujeres se reduce en relación a los varones que viven en idénticas condiciones. (Goren y Trabjtemberg, 2019). El motivo principal por el cual dedican menos tiempo a las labores fuera del hogar es porque sobre ellas recae principalmente la carga de cumplir con las tareas de cuidado en la esfera privada, a esto se lo reconoce como una *doble jornada laboral*. Si bien el trabajo doméstico y de cuidado en el ámbito privado no goza de remuneración, contribuye a que la tareas de producción puedan llevarse a cabo, existe así una interdependencia entre la esfera productiva y la reproductiva, entre lo público y lo privado, no pudiendo existir una sin la otra. “*El trabajo de reproducción es el pilar de todas las formas de organización del trabajo en la sociedad capitalista*”. (Federici, 2018, p. 18)

Todas las mencionadas conceptualizaciones se coinciden con situaciones de discriminación hacia las mujeres que dificultan su acceso, ascenso, estabilidad o permanencia en el empleo. A las cuales se incluye la que se ejerce contra personas LGTBIQ+, donde se observa como principal problemática la enorme dificultad que encuentran las personas travestis transexuales y transgénero para acceder a un empleo formal. Con la finalidad de hacerle frente a estos mecanismos de vulneración de los derechos humanos, se han generado una serie de herramientas normativas para la protección de las mujeres y más tarde se amplió ese aspecto protectorio a las disidencias.

Dado que este estudio se enfoca en el abordaje de la violencia de género en el ámbito laboral, primeramente es necesario definir qué es la *violencia por razones de género*.

La violencia responde a un ejercicio patriarcal del poder y control, siendo históricamente utilizado como método de conquista y de opresión sobre los otros, en especial ha sido utilizado por los hombres como forma de obtener el dominio histórico sobre los cuerpos y la vida de las mujeres. La OEA define qué “...*debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer; tanto en el ámbito público como en el privado*” (Convención Belém do Pará, 1994, Artículo 1°).

Asimismo, en la Ley Nacional N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, se amplía el concepto y la define como:

“... toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, en el espacio analógico digital, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.” (Ley N° 26.485, 2009, Artículo 4°)

En el mismo cuerpo normativo se determina que puede responder a los siguientes tipos: física, psicológica, sexual, económica-patrimonial, simbólica y política. Es importante comprender que el ejercicio de la violencia contra las mujeres puede llegar a tomar formas extremas como lo son los femicidios, en Argentina durante el año 2022 se constataron 252 víctimas letales, con un promedio de una víctima cada 35 horas. (CSJN, 2023).

Además, acorde a la definición que brinda la Ley N° 26.485 las modalidades en las que puede producirse son: doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, en el espacio público, pública-política y digital o telemática. Este estudio se centrará únicamente en aquella violencia que se produzca dentro del ámbito laboral o con motivo de éste, la cual la Ley de Protección Integral a las Mujeres define como aquella que:

“...discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada

trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral” (Ley N° 26.485, 2009, Artículo 6°, inc. c)).

En este sentido, la OIT define la violencia y el acoso en el mundo laboral como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o amenazas que provoquen o puedan causar daño físico, sexual o económico. Menciona que es suficiente que ocurra una única vez para que se configure, e incluye específicamente a la violencia dirigida contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado y comprende el acoso sexual.” (Convenio 190 OIT, 2019, Artículo 1°).

Con el paso del tiempo se han generado políticas públicas destinadas a la prevención, como así también otras destinadas a la asistencia, acompañamiento y abordaje de estas situaciones, las que requieren de un tratamiento urgente dado el riesgo psicofísico que representan. En la tesis *“Violencia y discriminación en el ámbito de la provincia de Río Negro. El camino hacia un protocolo y una Ley”* autoría de la Abogada Sofía Chilano, se desarrolló el recorrido para la creación del Protocolo de actuación para casos de Violencia por razones de Género en el ámbito Laboral (Res. N° 1723/19) con el que contamos actualmente. Dicho trabajo que data del año 2019, ya determinaba la necesidad de la creación de una ley provincial que lo regule y exponía sobre la enorme cantidad de proyectos presentados en la Legislatura rionegrina entre los años 2001 y 2018 (Chilano, 2019); sin embargo, hasta la actualidad no se ha obtenido como resultado la aprobación de ninguno, lo que continúa siendo una gran deuda con el pueblo rionegrino.

Durante esta investigación se analizará el Protocolo de actuación para casos de Violencia por razones de Género en el ámbito Laboral (VGL) en comparación a los instrumentos existentes en otras provincias y en la Nación a fines de elaborar aportes para su perfeccionamiento o para la generación de nuevas políticas públicas que brinden herramientas más adecuadas para el tratamiento de esta problemática, con la intención de que pueda servir en la elaboración de una ley provincial sobre el Abordaje de la Violencia Laboral con Perspectiva de Género.

Por último, es necesario mencionar que el marco teórico de la esta investigación ha estado fundado principalmente en el marco normativo que se describe detalladamente en el capítulo 2 de este trabajo final de grado.

1.2 Estrategia Metodológica

Durante el desarrollo de este trabajo se utilizó una doble estrategia metodológica, llevando a cabo análisis cuantitativos y cualitativos. En primer lugar se realizó una sistematización de la normativa relacionada a los derechos laborales en vinculación a los derechos de las mujeres y personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+. Para ello se analizaron un total de 22 normas: 5 del ámbito internacional, 8 del ámbito nacional y 9 del ámbito provincial.

Del estudio de las mismas se desglosa: el organismo internacional que las crea (para el ámbito internacional), el año de su creación, el objetivo de la norma y una síntesis sobre el aporte que realiza la misma en relación al género y al trabajo. Ello conforma el marco normativo en el cual se funda esta tesina.

Luego, en base a investigación realizada, se procedió a desarrollar una descripción institucional del Área de Género del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Río Negro, que tiene a su cargo el abordaje de los casos de VGL. En esta oportunidad se detallan las misiones y funciones de la misma, las herramientas con las que cuenta y la integración del Equipo Técnico. Se elabora además un diagnóstico generado a través de los datos del Registro Único de Casos (RUC) del Ministerio de Trabajo, para lo cual se realizó un análisis cualitativo y cuantitativo de los mismos, y se generaron gráficos estadísticos confeccionados en base a indicadores tales como: Cantidad de situaciones abordadas por año; Cantidad de situaciones abordadas por mes; Formas de primer contacto; Cantidad de activaciones de protocolos y simples asesoramientos; Situaciones asesoradas/abordadas por localidad; Cantidad de asesoramientos por sector; Asesoramientos/abordajes por actividad; Tipos de violencia ejercida; Tipo de situación: VGL / Maltrato Laboral / Reclamo Laboral.

Posteriormente, se llevó a cabo un estudio comparativo de las normativa existente en las provincias argentinas sobre el abordaje de las situaciones de violencia laboral (con foco en aquella que se da por motivos de género) y de las licencias especiales.

Para esto, se efectuó una recopilación y recolección de normas, formando el corpus de esta investigación un total de 35 instrumentos legales: 19 de ellos sobre normativas relacionadas al abordaje de la violencia laboral y/o por razones de género en el ámbito laboral y las 16 restantes sobre normas que aprueban licencias especiales para las víctimas de violencia de género. Las mismas fueron analizadas a través de 5 dimensiones:

Dimensión 1	Territorio; Enfoque; Ámbito de aplicación.
Dimensión 2	Tipo de atención que se brinda; Medidas protectoras.
Dimensión 3	Equipo Interdisciplinario; Régimen sancionatorio; Registro; Seguimiento.
Dimensión 4	Víctima; Denunciado; Requisitos de la denuncia.
Dimensión 5	Normativa sobre licencias por violencia de género; Requisitos; Días otorgables.

Por último, en base a dicho análisis, se elaboraron aportes jurídicos y técnicos con el fin de contribuir a una mejora en la asistencia y acompañamiento en los casos de violencia y/o acoso laboral en el territorio de la Provincia de Río Negro, desde un enfoque con perspectiva de género.

CAPÍTULO 2: MARCO NORMATIVO

En el capítulo 2 se describe el marco normativo en su esfera internacional, nacional y provincial en relación a la violencia de género en el ámbito laboral. Como así también de cualquier otro tipo de normativa, que se considere oportuna, referida a la protección de los derechos de mujeres y personas LGTBIQ+, dirigidas a eliminar todo tipo de discriminación hacia ellos.

Para su desarrollo se elaboraron tres tablas, una para cada esfera, en donde se tuvieron en cuenta las siguientes dimensiones: el año de su creación, el objetivo con el cual se la elaboró y un breve resumen sobre lo que aporta dicha norma en relación al género y al trabajo. Además, en el orden internacional se hace mención al organismo internacional dentro del cual se crea.

2.1 Marco normativo internacional

En esta esfera contamos con normativa que data de varios años atrás donde ya se visualizaba una problemática relacionada a la vulneración de los derechos de las mujeres; en la CEDAW se pone el foco en trabajar sobre la eliminación de la discriminación hacia las mujeres y, por su parte, la Convención Belém do Pará tiene como objetivo erradicar todo tipo de violencia contra estas.

Sin embargo, si bien dichas normativas hacen mención a la violencia y/o discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral, no fue hasta hace unos pocos años que desde la Organización Internacional del Trabajo se creó el Convenio 190 como herramienta que profundiza y abarca particularmente las situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral, dentro de la cual se encuentran aquellas que se dan por razones de género. Este instrumento es más amplio que los anteriores dado que aborda todo tipo de maltrato que ocurriese en relación con el trabajo o como resultado del mismo, independientemente del género. No obstante, en su preámbulo reconoce que esta problemática afecta de manera desproporcionada a las mujeres y niñas, y que resulta fundamental la adopción de un

enfoque inclusivo e integrado que aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, como los estereotipos de género, las variadas formas de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por motivos de género. (Convenio 190 OIT, 2019). Además, plasma la importancia de que los distintos actores del mundo laboral reconozcan las consecuencias que produce la violencia doméstica en la salud y por lo tanto en la productividad, y la necesidad de que los Estados Miembros contribuyan con medidas que frenen su impacto. Asimismo, a través de la Recomendación 206 de la OIT se ofrecen medidas para efectivizar mecanismos de presentación de quejas y resolución de conflictos relacionados a la violencia y el acoso en razón del género.

Tabla Nro. 01: Marco normativo internacional

NORMATIVA Y AÑO	OBJETIVO	EN RELACIÓN AL GÉNERO Y EL TRABAJO
Declaración Universal de los DDHH (ONU) 1948	Garantizar la igualdad en el goce de los derechos económicos, sociales, culturales y políticos.	Establece que las personas nacen libres e iguales y poseen todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. (arts. 1 y 2)
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer <u>CEDAW (ONU)</u> Creación en 1979. Ratificado por Argentina en 1985 por Ley N° 23.179. Con rango constitucional desde 1994	Erradicar toda forma de discriminación contra la mujer	Compromete a los Estados Partes a adoptar medidas para la eliminación de la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo. Asegurando el derecho a: - Trabajar, derecho inalienable de todo ser humano; - Las mismas oportunidades de empleo y mismos criterios de selección; - Elegir libremente profesión y empleo, también derecho al ascenso, a la estabilidad, a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje; - Igual remuneración por igual trabajo; - La seguridad social y vacaciones pagas; - La protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción; Asimismo, establece: La prohibición del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos en relación al estado civil; Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo, antigüedad o beneficios sociales;Otros. (Art. 11)

<p>Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer <u>BELÉM DO PARÁ (OEA)</u> Brasil 1994. Ratificada por Argentina con Ley N° 24.632</p>	<p>Erradicar la violencia contra la mujer, considerándola una violación a los derechos humanos. Garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.</p>	<p>Determina que la violencia contra la mujer es cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. (Art. 1) Establece que la violencia contra la mujer incluye la que se ejerce de forma física, sexual y psicológica, y hace mención al acoso sexual en el lugar de trabajo. (Art. 2)</p>
<p>Convenio 190 (OIT) Creado en 2019 y ratificado por Argentina en 2020, mediante la Ley N° 27.580</p>	<p>El derecho de todas las personas a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso</p>	<p>Define como violencia y acoso en el mundo del trabajo un conjunto de comportamientos, prácticas o amenazas inaceptables, ya sea que suceda una única vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o puedan causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye aquella que va dirigida 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. (Art.1) Protege a los trabajadores independientemente de cuál sea su modalidad de empleo. (Art. 2) Se considera violencia y acoso en el ámbito laboral cuando esto ocurra durante el trabajo, en relación al trabajo o como resultado de este. (Art. 3)</p>
<p>Recomendación 206 (OIT) 2019</p>	<p>Surge en consecuencia de la adopción del Convenio 190, complementándolo</p>	<p>Ofrece medidas que sirvan para efectivizar mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género; medidas que comprendan los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas y otras que mitiguen el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Asimismo establece el deber de rendir cuentas de los autores de actos violentos, y el deber de los inspectores y agentes de recibir formación en cuestiones de género para detectar y tratar la violencia y el acoso en el ámbito laboral. (Arts. 16 al 22)</p>

Fuente: Elaboración propia en base a normativa internacional.

2.2 Marco Normativo Nacional

En cuanto al marco normativo nacional encontramos leyes de gran relevancia, que han sido un inmenso aporte al trabajo en pos de la búsqueda de la equidad de género, en este

sentido, la Ley N° 26.485 que define la violencia de género, sus distintos tipos y modalidades, es la que abre camino para la creación de muchas otras que buscan la protección de las mujeres y disidencias en el país.

Por su parte, la ley de identidad de género promueve el derecho de las personas a identificarse y vivir libremente de acuerdo al género con el cual se perciben; asimismo contamos con la ley que impulsa el cupo trans, que lleva el nombre “Diana Sacayán-Lohana Berkins” en honor a sus principales impulsoras: Diana era activista por los derechos humanos y luchó por el reconocimiento y la protección de los derechos de las personas trans en Argentina, fue violentamente asesinada en razón de su identidad de género. Por su parte, Lohana fue una defensora de los derechos de la comunidad LGTBIQ+ y la primera travesti en acceder a un trabajo estatal y a un cargo político.

Otra ley con un gran impacto a nivel nacional, ha sido la llamada “Ley Micaela”, bautizada así debido al feminicidio de Micaela García, perpetrado por Sebastian Wagner. Este hombre que la violó y asesinó, se encontraba en el momento del hecho gozando del beneficio de la libertad condicional, luego de haber sido condenado a 9 años de prisión por abusar sexualmente de otras dos mujeres; sin embargo dicho beneficio no puede ser otorgado a quienes efectúen delitos contra la integridad sexual, esta grave falta por parte de la justicia puso en riesgo la vida de muchas y concluyó en la forma más extrema de violencia contra las mujeres. Es por ello que esta ley obliga a las personas que integran los tres poderes del Estado (PE, PL y PJ) a capacitarse en género.

Y toda otra norma creada con la finalidad de regular las relaciones laborales que de alguna u otra manera hagan mención a la protección de los derechos de las mujeres.

Tabla Nro. 02: Marco normativo nacional

NORMATIVA Y AÑO	OBJETIVO	EN RELACIÓN AL GÉNERO Y AL TRABAJO
<p>Constitución Nacional</p> <p>Creación 1853. Última reforma en 1994</p>	<p>Ley Suprema Argentina. A través de ella se garantizan los derechos fundamentales de las personas y se organizan las facultades de los tres poderes del Estado.</p>	<p>Determina que todas las personas tienen derecho a trabajar en condiciones dignas y equitativas, otorgando una serie de derechos laborales. (Art. 14 y Art. 14 bis)</p> <p>Fija que todos los habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. (Art. 16)</p> <p>Estipula que existe una igualdad real entre hombres y mujeres en el acceso a cargos electivos y partidarios. (Art. 37)</p> <p>Aprueba tratados internacionales de DDHH (Art. 75, inc.23)</p> <p>Dispone que es facultad del Congreso legislar y promover medidas para garantizar la igualdad real de oportunidades, trato y derechos en particular respecto de niños, mujeres, ancianos y personas con discapacidad. (Art. 75, inc.23)</p>
<p>Ley N° 20744</p> <p>“Ley de Contrato de Trabajo”</p> <p>1974</p>	<p>Regula el contrato de trabajo y las relaciones laborales</p>	<p>Prohíbe todo tipo de discriminación hacia las mujeres en su empleo fundado en el sexo o estado civil y agrega que debe garantizarse el principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor. (Art. 172)</p> <p>Protege la maternidad prohibiendo el trabajo de las mujeres 45 días antes del parto y 45 días después, pudiendo la embarazada reducir hasta 30 días anteriores al parto y utilizar el resto de forma posterior. Les otorga el derecho a conservar su empleo y a percibir las asignaciones que le confiere la seguridad social, siempre que posea una antigüedad mínima y continuada de tres años. (Art. 177)</p> <p>Garantiza el derecho a la estabilidad laboral en el embarazo, si el empleador la despidiera debe pagar indemnización agravada. (Art. 178)</p> <p>Brinda derecho a la lactancia. (Art.179)</p> <p>Regula el periodo de excedencia para proteger la permanencia de la mujer trabajadora (Arts. 183 al 186)</p> <p>Se prohíbe el despido por causas de matrimonio. (Art. 180 al 182)</p>
<p>Ley N° 25674</p> <p>2002</p>	<p>Impone la participación femenina en negociaciones colectivas de trabajo.</p>	<p>Cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar proporcionalmente con mujeres delegadas según la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad. (Art.1)</p> <p>Requiere la integración de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales. (Art. 3)</p>
<p>Ley N° 26485</p> <p>“Ley de Protección Integral a las</p>	<p>Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los ámbitos en que</p>	<p>Define como violencia contra las mujeres toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, directa o indirectamente, en el ámbito público o privado, en el espacio analógico digital, basada en una relación desigual de poder, afecte</p>

<p>Mujeres” Sancionada en 2009 Su Dec. Reg. N° 1011 es del 2010 Modificado por Ley N° 27533 en el año 2019</p>	<p>desarrollen sus relaciones interpersonales.</p>	<p>su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, o su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Incluye la discriminación. (Art. 4) Define los distintos tipos de violencia de género: física, psicológica, sexual, simbólica, económica y patrimonial, y política. (Art. 5) Brinda la definición de violencia laboral contra las mujeres, como aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. También quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea, e incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral. (Art. 6)</p>
<p>Ley N° 26743 “Ley de Identidad de Género” 2012</p>	<p>Garantiza el derecho de las personas a que se les reconozca su identidad de género.</p>	<p>Establece el derecho que tiene toda persona a que se le reconozca su identidad de género, a desarrollarse libremente conforme a esta y ser tratada de acuerdo a ella. Como así también a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad. (Art. 1)</p>
<p>Ley N° 27499 “Ley Micaela” 2019</p>	<p>Determina capacitación obligatoria para los agentes de los tres poderes del estado</p>	<p>Establece capacitación obligatoria en género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y en los tres poderes del estado. (Art.1) Afirma que las personas que se negaren sin justa causa a capacitarse, serán intimadas en forma fehaciente por la autoridad de aplicación. Determinando que el incumplimiento será considerado falta grave dando lugar a la sanción disciplinaria pertinente. (Art. 8)</p>
<p>Resolución N° 220/2020 “IGUALAR” del Min. de Mujeres, Géneros y Diversidad 2020</p>	<p>Crea el Programa IGUALAR con el fin de reducir la desigualdad de género en el mundo del trabajo.</p>	<p>Se crea el Programa nacional para la igualdad de géneros en el trabajo, el empleo y la producción en el ámbito de la Subsecretaría de Políticas de Igualdad; con el objetivos de reducir las brechas y segmentaciones que componen la desigualdad en el mundo del trabajo para las mujeres y personas LGTBIQ+, desde una mirada interseccional y de derechos humanos. (Art. 1)</p>
<p>Ley N° 27636 “Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas</p>	<p>Lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero mediante medidas de acción</p>	<p>Establece un Cupo Trans, determinando que el Estado Nacional debe ocupar en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal con personas travestis, transexuales y transgénero en todas las modalidades de contratación regular vigentes. (Art. 5) Brinda prioridad en las contrataciones del Estado para personas</p>

Travestis, Transexuales y Transgenero Diana Sacayán -Lohana Berkins” 2021	positivas para así alcanzar la real igualdad de oportunidades.	jurídicas o humanas que incluyan personas trans en su planta laboral. (Art. 10) Se crea un Registro Único de Aspirantes para que las personas trans se inscriban como postulantes para acceder a puestos laborales. (Art. 13)
---	--	--

Fuente: Elaboración propia en base a normativa nacional

2.3 Marco Normativo Provincial

Como se podrá observar a continuación, se cuenta con un robusto cuerpo normativo relacionado a la materia de género en la Provincia de Río Negro, la cual destaca por la enorme cantidad de leyes que protegen los derechos de las mujeres y disidencias. Ésta presenta normativa innovadora y ejemplificadora tales como la licencia laboral para víctimas de violencia de género, la creación de la CTIO-Género, el cupo laboral trans, entre tantas otras.

Tabla nro 03: Marco normativo provincial

NORMATIVA Y AÑO	OBJETIVO	EN RELACIÓN AL GÉNERO Y AL TRABAJO
Constitución de la Provincia de Río Negro 1988	La Provincia de Río Negro, en ejercicio de su autonomía dicta su Constitución.	El Estado afianza la igualdad de derechos entre la mujer y el varón en los aspectos culturales, políticos, económicos y sociales. (Art. 32) Derecho a igual remuneración por igual trabajo. (Art. 40)
Ley N° 3040 modif. por Ley N° 4241 “Ley de Protección Integral contra la Violencia en el ámbito de las Relaciones Familiares” 2007	Establece garantías y principios para la prevención, sanción y erradicación de la violencia en el ámbito de las relaciones familiares, y brinda asistencia integral a las familias que padecen esta situación.	Define la Violencia en el Ámbito de las Relaciones Familiares como aquella que por acción u omisión constituyan maltrato o abuso físico, psicológico, emocional, sexual o económico y que provoque daño o ponga en riesgo el bienestar, la integridad, la libertad y el derecho al pleno desarrollo de las personas que integran la familia. (Art. 6) Establece medidas cautelares que puede disponer el juez, entre ellas se encuentra la prohibición del acceso del denunciado tanto al domicilio como al lugar de trabajo de la víctima. (Art. 27)
Ley N° 4650 2011	Adherir a la ley nacional N° 26485	Adhiere a la ley nacional N° 26485 de Protección Integral de las Mujeres.

Ley N° 5086 2015	Aprueba un régimen de licencia especial por violencia de género	Establece una licencia especial con goce de haberes para aquellas trabajadoras del sector público provincial que sean víctimas de violencia de género. Las mismas deberán contar con una denuncia fehaciente y un certificado expedido por profesionales de servicios de atención públicos y de asistencia a las víctimas de violencia de género. (Art. 3)
Ley N° 5182 “CTIO-G” Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades - Género 2016	Fortalecer el diálogo tripartito sobre la igualdad de oportunidades en el mundo laboral. Funciona como ámbito para evaluación de políticas a favor de la equidad de género.	La CTIO-G funciona como espacio de interacción entre los sectores sindical, empresarial y estatal. Se propone profundizar las políticas de igualdad de oportunidades en el trabajo y el empleo con perspectiva de género para promover la justicia social y la erradicación de toda forma de discriminación. Se propone contribuir a la eliminación de las inequidades de género en el ámbito laboral; asegurar el cumplimiento de la normativa que garantiza la representación con paridad de género en los distintos ámbitos laborales; colaborar en los procesos de formación y sensibilización ; entre otros. (Art. 2)
Ley N° 5255 2017	Establece jurisdicción y competencia, Policía del Trabajo y Conciliación y Arbitraje para la entonces Secretaría de Estado de Trabajo, ahora Ministerio de Trabajo de Río Negro.	Determina que corresponde al Ministerio de Trabajo: - Promover el perfeccionamiento de la legislación laboral a través de la elaboración de proyectos para mejorar la calidad del empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales; - Impulsar los programas y acciones tendientes a promover la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el acceso a puestos de trabajo. - Instrumentar políticas de promoción de empleo, en particular en materia de igualdad de género y de respeto por las minorías. (Art. 2)
Ley N° 5328 2018	Promoción del Empleo Formal para Personas Trans en los ámbitos Públicos	Ley provincial que determina un cupo laboral trans de mínimo 1% dentro del Poder Ejecutivo de la provincia de Río Negro.
Res.N° 1723/19 “Protocolo de actuación para casos de VGL” Modificada por Res.N° 971/23 2019/2023	Aprueba el Protocolo de actuación para casos de violencia por razones de género en el ámbito laboral	Establece el procedimiento administrativo a seguir en caso de realizar una activación de Protocolo por una situación de violencia de género en el ámbito laboral. Rige tanto para el sector público como para el privado.
Ley N° 5631 Procedimiento laboral de la Provincia de	Aprueba el procedimiento laboral de la Provincia de Río Negro	Establece un procedimiento sumarísimo para los casos de violencia o acoso en el ámbito laboral. El mismo tiene como objetivo propiciar un ambiente laboral libre de discriminación, hostigamiento y violencia y hacer cesar de inmediato la

Río Negro 2023		situación de violencia o acoso restableciendo las condiciones alteradas.
-------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia en base a normativa provincial.

Es posible observar, en base a lo analizado en la tabla Nro. 03, que en materia de género, desde hace varios años que la Provincia de Río Negro se encuentra muchas veces aventajada, marcando una agenda progresista en comparación de otras provincias que se saben más conservadoras, es por ello que presenta una gran cuantía de normativa destinada a buscar la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, erradicar la discriminación, achicar las brechas de género, garantizar los derechos del colectivo LGBTIQ+; etc. Sin embargo, de todo lo expuesto ut supra en base al marco legal implementado en los distintos niveles, surge y se verifica que la violencia y la discriminación hacia las mujeres y disidencias es una problemática histórica a nivel global, federal y local, a la cual se intenta hacerle frente con legislación de protección y prevención desde que se comenzó a legislar sobre los derechos humanos.

Lamentablemente, si bien se ha avanzado mucho durante estas últimas décadas en cuanto a reconocimiento de derechos, también es cierto que esto continúa siendo un desafío territorial real y actual, por lo que debe trabajarse en profundidad para que traspase la esfera de lo legislativo y se haga palpable y posible en la realidad social, porque aún con un marco normativo tan amplio, las mujeres y personas LGTBIQ+ siguen siendo violentadas, discriminadas, segregadas ocupacionalmente e imposibilitadas en su permanencia y/o ascenso en sus puestos laborales o en sus búsquedas de trabajo.

CAPÍTULO 3: MARCO INSTITUCIONAL Y SISTEMATIZACIÓN DE DATOS

Este capítulo inicia con el marco institucional, donde se realiza una descripción del Área de Género y Empleo, sus funciones y herramientas. Luego se comparten los datos del Registro Único de Casos del Ministerio de Trabajo, donde se exponen las estadísticas generadas con el fin de que se tome dimensión de la gravedad de la problemática de la violencia de género en el ámbito laboral de la Provincia de Río Negro, para ello se produjo un análisis cuantitativo y cualitativo de los mismos. El período de estudio abarcó desde Marzo de 2021 hasta Septiembre de 2022 inclusive y se utilizaron en el diagnóstico las siguientes dimensiones: las situaciones abordadas por año y por mes; las formas del primer contacto; los asesoramientos y activaciones de protocolos; las situaciones por localidad, por sector y por actividad; el tipo de violencia ejercida; y el tipo de situación.

3.1 Descripción del Área de Género y Empleo

El Área de Género y Empleo (AGyE) se creó mediante Resolución N° 804 en el año 2016, dentro del ámbito del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Río Negro. Su origen tuvo como objetivo reducir el desempleo y mejorar las condiciones de empleabilidad a través de la incorporación de la perspectiva de género en la promoción del empleo y en las capacitaciones. Actualmente, además se dedica a impulsar políticas públicas que aporten a la deconstrucción de los estereotipos; promover los ámbitos salubres de trabajo a través de la prevención; y brindar abordaje a las situaciones de discriminación y VGL.

Las misiones y funciones del AGyE son:¹

- a) Erradicar mediante acciones las barreras culturales de género(s) en el mundo del trabajo;
- b) Propiciar espacios de formación y capacitación en pos de la igualdad;
- c) Asesorar y acompañar al sector sindical y empresarial en materia de igualdad de género(s);

¹ Disponible en línea en: <https://trabajo.rionegro.gov.ar/?contID=48131>

- d) Articular espacios de diálogo con el ámbito académico y las organizaciones de la sociedad civil para el abordaje de las problemáticas de género(s) en el ámbito laboral;
- e) Coordinar la CTIO-Género de Río Negro (Ley 5182).

El AGyE posee un Equipo Técnico (ET) que se compone de una Lic. en Servicio Social, una agente avanzada de la carrera de Abogacía de la UNRN (ambas cumplen funciones en la Sede Central en Viedma) y una Lic. en Economía en la Delegación de Bariloche. El ET se ocupa de la formación de referentes con el objetivo de que en las 18 Delegaciones de Trabajo cuenten con personal capacitado en el abordaje de la violencia laboral con perspectiva de género. Estos tienen que cumplir con el perfil necesario para llevar a cabo su rol, que implica dar asistencia, realizar las entrevistas y aplicar el procedimiento establecido en el Protocolo, con el deber de informar al ET a fines de que supervise, registre, acompañe y articule posibles soluciones.

En 2016 la Legislatura rionegrina sancionó la Ley N° 5182 que establece la creación de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades-Género (CTIO-G). Esta Comisión a cargo del Ministerio de Trabajo cumple una función de interacción entre el Estado, los gremios y el sector empresarial, con la finalidad de fortalecer el diálogo e intercambio de ideas sobre la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, profundizar la sensibilización y capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género, y promover la equidad en el mundo del trabajo. Desde el año 2017 hasta la fecha, se ha convocado a 9 Plenarias CTIO-G en distintas ciudades de la provincia para trabajar en conjunto con sindicatos y empresas locales las problemáticas territoriales.

Asimismo, el AGyE convoca a mesas de trabajo con los referentes de género de las áreas de Recursos Humanos designados en cada organismo estatal de la provincia, allí se reúnen en pos de coordinar y unificar criterios para optimizar las estrategias de intervención en los casos de violencia que se producen dentro de la Administración Pública Provincial.

El Área cuenta con la línea gratuita “0800-333-4247” que fue aprobada por la Resolución N° 947/21 de la entonces Secretaría de Estado de Trabajo con el fin de garantizar los canales de comunicación para el efectivo asesoramiento de mujeres y disidencias que atraviesan situaciones de VGL. La misma está habilitada los 365 días del año y posee un contestador automático donde las personas pueden dejar sus datos para que el ET los contacte a la mayor brevedad. La atención es individual y especializada en cada caso, en un marco de confidencialidad, contención y escucha activa. Además, se ha creado el *Registro Único de Casos* (RUC) que fue aprobado por Resolución N° 990/21, destinado a la recolección, monitoreo, producción y sistematización de datos sobre VGL. A través de esta herramienta se generan estadísticas provinciales que brindan la posibilidad de realizar un análisis sobre los problemas que más afectan a los y las trabajadores/as; y así implementar las políticas públicas necesarias para subsanar esas dificultades. Su finalidad es servir a la creación de una base de datos en común con otros organismos e instituciones.

Por último, la principal herramienta es el Protocolo de actuación para casos de Violencia por razones de Género en el ámbito Laboral (VGL) aprobado por Res. N° 1723/19 y modificado por Res. 971/23. A través de éste se realiza el abordaje del caso y se otorga contención y acompañamiento a las víctimas. Su activación trae aparejado el inicio de un expediente administrativo que debe cumplir un procedimiento específico. A los fines de darle publicidad a este instrumento, se lleva a cabo una campaña comunicacional informativa destinada a organismos gubernamentales, gremios, cooperativas, municipios y distintos actores del sector empresarial de Río Negro, donde se trabaja sobre qué es la violencia de género laboral, dónde acudir quienes la padecen y cuáles son las herramientas disponibles.

3.2: Diagnóstico obtenido del Registro Único de Casos

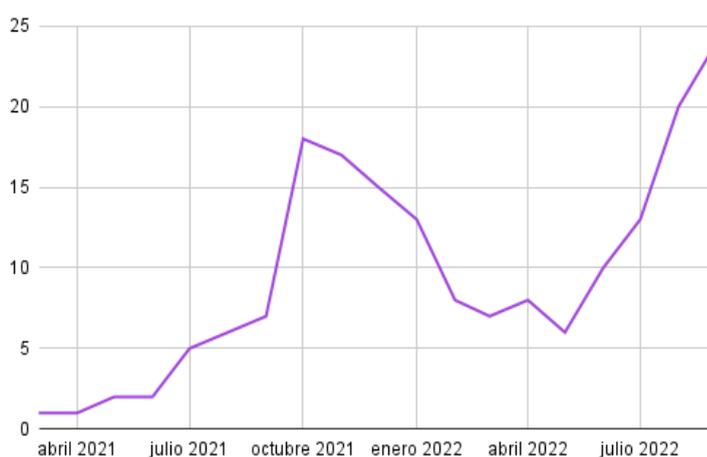
A través de la base de datos brindada por el Ministerio de Trabajo se realiza un análisis cuantitativo y cualitativo de los mismos, con estos se generan estadísticas que permiten observar la problemática de la Violencia Laboral (VL) y/o Violencia por motivos de

Género en el ámbito Laboral (VGL) a nivel provincial. Para ello se tomó como período de estudio desde Marzo de 2021 hasta Septiembre de 2022 inclusive.

Durante este ciclo se registraron un **total de 183 situaciones** donde intervino el AGyE, de las cuales, **74 responden al año 2021** y **109 al año 2022**. Es posible observar el enorme incremento en la cantidad de casos registrados entre los años objeto de estudio, estando cerca de duplicar el número de situaciones. Sin embargo, solo algunas de ellas resultaron en la activación del Protocolo VGL, en su mayoría fueron simples asesoramientos; ya sea porque no configuraba violencia por motivos de género o porque el/la denunciante no brindó su conformidad para dar inicio al procedimiento, lo cual es un requisito indispensable.

Además, es posible desglosar la cantidad de casos mensuales durante dicho período. En el Gráfico Nro. 1 se observa que el primer gran incremento se dio en el mes de **octubre de 2021**, donde se registraron **18** situaciones, lo que coincide con la campaña de difusión y presentación oficial del *0800-333-4247* en fecha 29 de septiembre de ese mismo año. El segundo aumento se produjo en los meses de **agosto y septiembre de 2022**, con **20 y 24** asesoramientos/activaciones brindadas respectivamente.

Gráfico Nro. 01: Cantidad de situaciones abordadas por mes

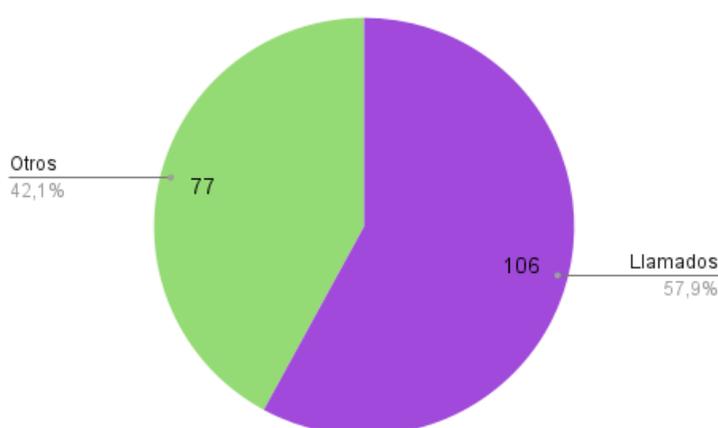


Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos a través del Registro Único de Casos, Ministerio de Trabajo, Provincia de Río Negro.

Los incrementos guardan estrecha relación con la campaña de difusión que el AGyE lleva a cabo para promover la línea de asesoramiento y el Protocolo; instrumentos desconocidos por gran parte de la población. Esta puesta en conocimiento de las herramientas se traduce en la posibilidad de que las víctimas se animen a denunciar ante el ET o que al menos hallen un espacio donde puedan esclarecer, de forma segura y confidencial, sus dudas acerca de lo que atraviesan. Ya que con frecuencia las personas que se encuentran inmersas en situaciones de agresión constantes no logran vislumbrar que tales hechos configuran efectivamente un caso de violencia.

Según lo estipula el Protocolo, el primer contacto puede realizarse: a) A través de la línea gratuita “0800-333-4247”; b) Presentándose la persona en situación de violencia en la Delegación de Trabajo de su localidad o ante la Sede Central; o c) Por contacto previo con otras instituciones o gremios que notifiquen al AGyE el deseo de el/la trabajador/a de realizar la activación del Protocolo. Acorde al Gráfico Nro. 02, del total de los casos, **106 se recibieron a través de la línea gratuita de asesoramiento** y los **77** restantes responden a **presentaciones realizadas de forma presencial o a pedido de otra entidad.**

Gráfico Nro. 02: Formas de primer contacto

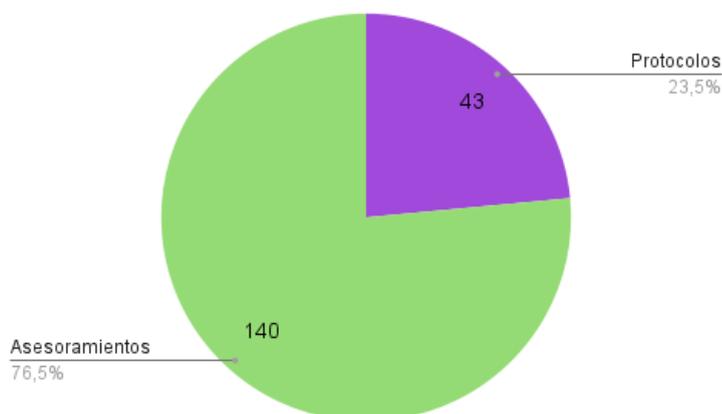


Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos a través del Registro Único de Casos, Ministerio de Trabajo, Provincia de Río Negro.

Se aprecia la importancia del asesoramiento a través del 0800, que otorga la posibilidad de efectuar las consultas desde el anonimato, esto facilita a las víctimas realizar el primer contacto, donde pueden evacuar dudas, conocer las herramientas disponibles y obtener la contención que necesitan, ya que en ocasiones lo que desean es ser oídas en un marco de respeto y comprensión, aunque ello no resuelva el conflicto. Cabe aclarar, que si bien los asesoramientos pueden ser anónimos, la activación de protocolo requiere de los datos personales y el consentimiento de la víctima mediante su firma.

Como se ha mencionado, no toda situación deriva en un Protocolo, esto puede deberse a que el relato brindado en la entrevista no se corresponda con un caso de violencia por motivos de género, sino a maltrato y/o a reclamos laborales en cuyo caso se asesorar o derivan; o puede que el/la denunciante no desee activar el Protocolo y sin su consentimiento no se da inicio al expediente. No obstante, el Área buscará mediante otros mecanismos lograr el cese de la violencia. Tal como luce en el Gráfico Nro. 03, existen **43 activaciones de Protocolo VGL y 140 asesoramientos** brindados por el ET.

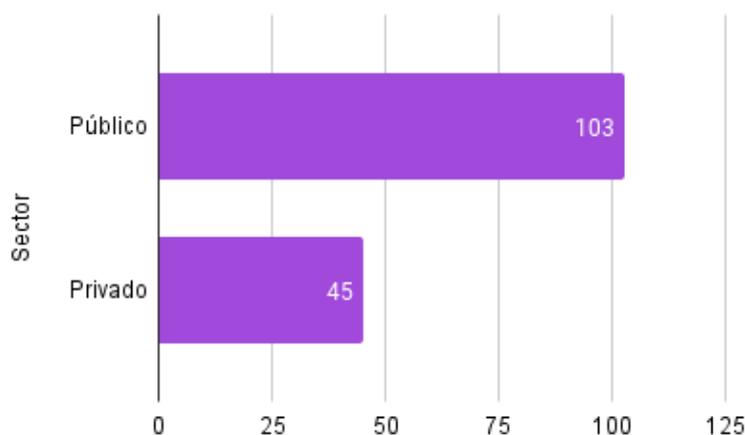
Gráfico Nro. 03: Activaciones de Protocolo



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos a través del Registro Único de Casos, Ministerio de Trabajo, Provincia de Río Negro.

Asimismo, otro enfoque permite clasificar según el sector laboral al que pertenecen las personas asesoradas/acompañadas. Tal como luce en el Gráfico Nro. 04 la mayoría se presentan en el **sector público** que posee **103 abordajes**, mientras el **sector privado** **45**.

Gráfico Nro. 04: Cantidad de asesoramientos por sector



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos a través del Registro Único de Casos, Ministerio de Trabajo, Provincia de Río Negro.

Puesto que la Administración Pública se destaca por asegurar el derecho a la estabilidad de sus trabajadores, no resulta extraño que sea el sector con mayor cantidad de asesoramientos y activaciones, ya que les brinda una seguridad que el privado no otorga. **El sector público representa 31 de los 43 Protocolos iniciados.**

La Ley que aprueba el Estatuto General y Básico para el Personal de la Administración Pública de la Provincia de Río Negro establece que:

“El personal que ocupa puestos de planta permanente tiene derecho a conservar el empleo, el nivel escalafonario alcanzado, la retribución correspondiente al mismo, la permanencia en la localidad donde ha sido designado y a no ser removido de manera arbitraria de su puesto de trabajo (...) y sólo lo pierde por las causales fijadas en el presente Estatuto.” (Ley N° 3487, Artículo 12)

Es comprensible que las y los agentes del estado provincial busquen formas de solucionar la situación conflictiva que se encuentran padeciendo en sus puestos laborales, con la garantía del derecho a la estabilidad y del compromiso asumido por el Estado en todos sus niveles a través del Convenio 190, la Ley N° 26.485, la formación obligatoria en género que impone la Ley Micaela y la gran cantidad de normativa provincial que propone la eliminación de toda forma de discriminación y violencia por razones de género. Esto

supone que los organismos estatales implicados en una denuncia tengan que poner a disposición todos sus mecanismos de resolución de conflicto y ejecutar la aplicación de medidas protectoras para los damnificados, velando por los ambientes saludables de trabajo. Además, el AGyE lleva a cabo una ardua tarea de capacitación en aplicación del Protocolo destinada a referentes de RRHH de los organismos provinciales, para la prevención y abordaje donde ellos son actores claves en la identificación y el tratamiento. Por lo que la difusión ha tomado mayor alcance en la Administración Pública.

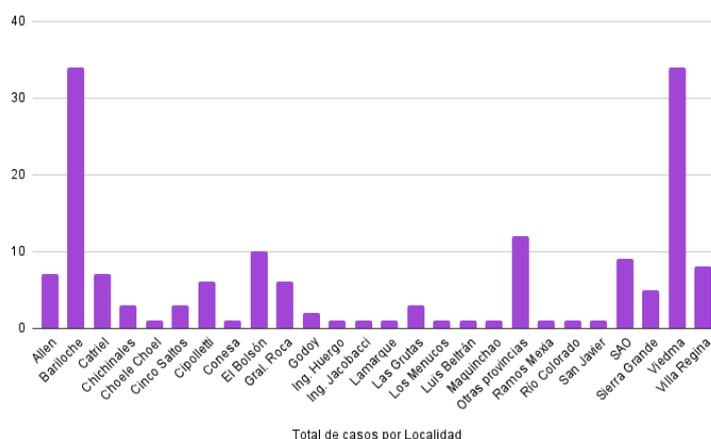
Con respecto al **sector privado** el Área ha intervenido en **45 casos**, de los cuales únicamente **12 derivaron en activaciones de Protocolo**. Esto demuestra que, del escaso número de trabajadores de este sector que consultan, la enorme mayoría opta por no realizar la denuncia formal. Ello se relaciona con el temor de perder la fuente laboral, dado que las víctimas son muchas veces el único sostén económico familiar, así como también el miedo a no conseguir nuevo empleo por el estigma que trae aparejado realizar una denuncia por violencia de género.

Por otra parte, gracias a la base de datos del RUC, es posible realizar un diagnóstico por localidad, tal como se plasma en el Gráfico Nro. 05, las ciudades de **S.C de Bariloche y Viedma** son las que cuentan con el mayor número de intervenciones con **34 cada una**; seguido por **El Bolsón** que tiene **10**; **SAO 9**; **Villa Regina 8**; **Allen y Catriel 7 cada una**; **Cipolletti y Gral. Roca 6 cada una**; **Sierra Grande 5**; **Chichinales, Cinco Saltos y Las Grutas 3 cada una**; **Gral. Godoy 2**; **Choele Choel, Gral. Conesa, Ing. Huergo, Ing. Jacobacci, Lamarque, Los Menucos, Luis Beltrán, Maquinchao, Ramos Mexia, Río Colorado y San Javier presentan sólo 1** situación registrada en cada localidad.

Con este desglose se visualiza que Bariloche y Viedma poseen, en comparación del resto de las localidades, un inmenso número de presentaciones y/o consultas asistidas por el AGyE. Esto no significa necesariamente que existan allí más casos de violencia laboral que en el resto del territorio, sino que son las localidades donde más se ha denunciado. Se interpreta al respecto que las campañas de concientización llevadas a cabo por el ET (con asiento en ambas localidades) ha influido positivamente en la difusión de las herramientas de denuncia que hay en la provincia, lo que favoreció a la accesibilidad de mujeres y disidencias a la hora de requerir asistencia. Además, no es posible obviar el hecho de que

una es la ciudad más poblada y turística de la provincia y la otra su capital, en donde tienen asientos los principales organismos estatales. Del estudio realizado por localidad y por sector, resulta que Bariloche, al ser una de las ciudades con mayor variedad de servicios turísticos, gastronómicos y hoteleros, es la localidad con más demanda por casos de violencia el sector privado ya que cuenta con 13, en relación a Viedma que la sigue con 9, y SAO con 5. Por su parte, Viedma es donde más intervenciones han requerido los trabajadores de la Administración Pública con 23 de los casos del sector público, lo cual es ampliamente superior al resto de las localidades, seguida por Bariloche con 13, El Bolsón con 10, Allen y San Antonio Oeste con 6 y Catriel con 5, entre otras.

Gráfico Nro. 05: Situaciones asesoradas/abordadas por localidad.



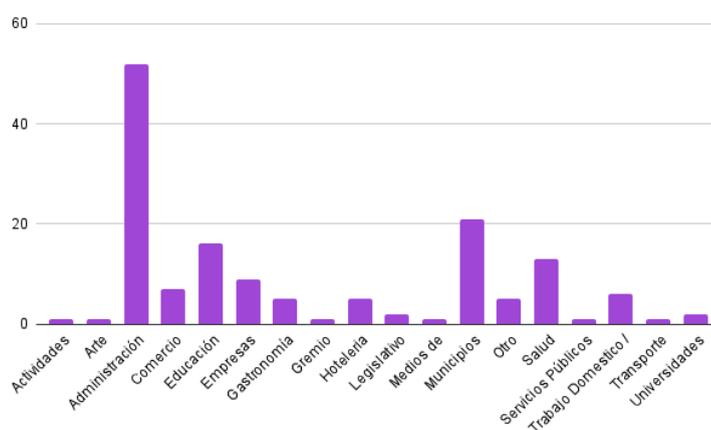
Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos a través del Registro Único de Casos, Ministerio de Trabajo, Provincia de Río Negro.

Adicionalmente, se registraron 12 llamados realizados desde otras provincias a saber: **Bs.As con 5, Mendoza y Neuquén con 2 cada una, y Misiones, Salta y Santa Fe con 1 cada una.** Este dato pone en manifiesto la necesidad de los/as trabajadores/as de contar con un sistema de abordaje para la violencia laboral y/o por razones de género en el ámbito laboral, lo cual evidencia que la problemática es transversal a todo el territorio nacional.

Por otro lado, se realizó un análisis acerca de la actividad donde se desempeñan los denunciados. Tal como se representa en el Gráfico Nro. 06, los distintos organismos de la **Administración Pública** llevan la delantera con un total de **52 situaciones registradas,**

seguido por **Municipios** que tienen **21**; **Educación 16**; **Salud 13**; **Empresas 9**; **Comercio 7**; **Trabajo Doméstico o de cuidado 6**; **Gastronomía y Hotelería 5** cada una; **Universidades y Legislativo 2** cada uno; **Actividades empresariales, inmobiliarias y de alquiler, Sector artístico, Sindical, Medios de comunicación, Servicios Públicos y Transporte poseen 1 caso cada uno**, entre otros que no pudieron determinarse ya que el consultante no brindó los datos necesarios para su individualización.

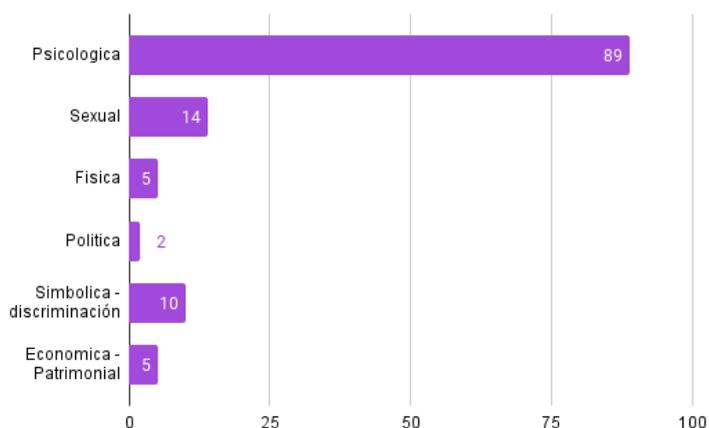
Gráfico Nro. 06: Asesoramientos/abordajes por actividad.



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos a través del Registro Único de Casos, Ministerio de Trabajo, Provincia de Río Negro.

Por otro lado, se determina que el tipo de violencia que se denuncia con mayor frecuencia, es la psicológica con **89 asesoramientos/activaciones**, esto se refleja en el Gráfico Nro. 07, donde se le suman: la **sexual con 14**, la **simbólica o por discriminación con 10**, la **económica - patrimonial y física con 5** cada una, y la **política con 2** casos. Ello de lo que se ha podido identificar en base a los datos del RUC brindados por el Ministerio. El hecho de que el tipo psicológico sea el mayormente ejercido, se relaciona al ámbito que es objeto de este estudio: el laboral. En el trabajo existen jerarquías que propician el maltrato y las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en cuanto al acceso, ascenso y permanencia al empleo, lo que perpetúa la discriminación directa o indirecta hacia las mujeres y promueve la violencia psicológica que a menudo a los involucrados les cuesta reconocer que la ejercen y/o que la padecen.

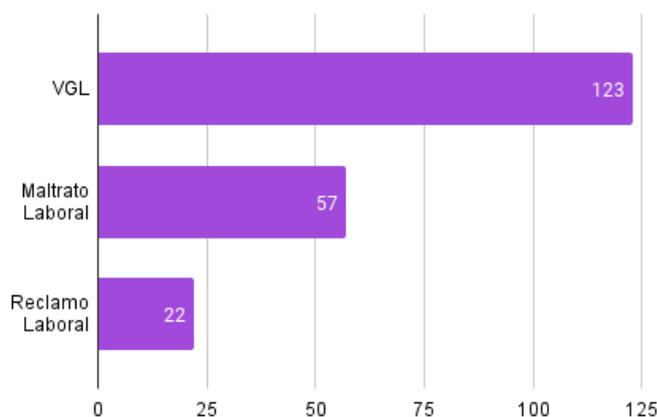
Gráfico Nro. 07: Tipos de violencia ejercida



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos a través del Registro Único de Casos, Ministerio de Trabajo, Provincia de Río Negro.

Para concluir, se procedió a elaborar un análisis en relación al tipo de situación denunciada, debido a que no toda consulta corresponde a un caso VGL, sino que algunas son por maltrato laboral sin motivo de género y otras son reclamos netamente laborales, relacionados a la situación de revista de los trabajadores (registración, salario, licencias, categoría, etc). Así, se visualiza en el Gráfico Nro. 08 que del total **123 situaciones son de VGL, 57 de maltrato laboral y 22 reclamos laborales.**

Gráfico Nro. 08: Tipo de situación



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos a través del Registro Único de Casos, Ministerio de Trabajo, Provincia de Río Negro.

Como se ha desarrollado a lo largo del capítulo 3, se compartieron los datos obtenidos a través del RUC los que fueron estudiados y analizados, de lo cual surge que la problemática de la violencia de género en el ámbito laboral alcanza a todos los rincones de la provincia, impactando fuertemente en las ciudades más grandes como lo son Bariloche y Viedma, empero se registran también casos en localidades muy pequeñas, tal es el caso de Ramos Mexia, San Javier, o Chichinales. Esto vuelve ostensible que la problemática repercute independientemente de la zona o cantidad de habitantes.

De igual forma ocurre con la actividad, si bien se registran denuncias en las actividades altamente feminizadas, como la enseñanza, la salud, las tareas de cuidado, las trabajadoras de casas particulares; es en la Adm. Pública Provincial donde se observa el mayor flujo, si bien esto se vincula directamente a la posibilidad de denunciar sin miedo a perder el trabajo, es tan amplia la escala diferencial con el resto de las actividades que representa un problema grave y urgente a resolver, donde se debe de trabajar en profundidad en la prevención, a través de políticas públicas que promuevan los espacios libres de violencia y acoso en el trabajo, como así también en el fortalecimiento de la sensibilización en género para todos los agentes del Poder Ejecutivo Provincial, máxime si se tiene en cuenta, en base a los índices estadísticos, que es verosímil el aumento de estos casos en los meses sucesivos.

Finalmente, de los datos relevados surge que existe una importante cantidad de asesoramientos que se brindan por maltrato laboral sin relación al género de los implicados. Esta violencia en el trabajo también responde a formas de vincularse y de comportarse altamente patriarcales, las cuales reproducen comportamientos machistas como el abuso del poder y el autoritarismo, lo que repercute de manera negativa en la salud psicofísica de los y las trabajadores/as y del ambiente laboral en general. Por ello, es imperioso que se le de su correspondiente abordaje al maltrato laboral a través de un procedimiento que abarque todo tipo de violencia en el trabajo en la Provincia de Río Negro sosteniendo una mirada con perspectiva de género en su tratamiento.

CAPÍTULO 4: EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO LABORAL EN EL TERRITORIO ARGENTINO

Durante el desarrollo del presente capítulo se procede a realizar una comparación normativa atinente a la prevención, asistencia y erradicación de la violencia laboral y/o por razones de género en el ámbito laboral de las provincias que conforman el territorio argentino, como así también comprende el abordaje a nivel nacional. A partir de la existencia o no de la misma, se desglosa el tipo de herramienta que posee cada una y se especifica según su enfoque la injerencia de la perspectiva de género. El análisis se realiza acorde: 1) territorio, enfoque y ámbito de aplicación; 2) atención y medidas protectoras; 3) Equipo Interdisciplinario, régimen sancionatorio, registro y seguimiento; 4) víctima, denunciado y requisitos; 5) licencias para víctimas de violencia de género.

Para la elaboración de este estudio comparativo fueron analizados 35 instrumentos legales.

A partir de la comparación realizada entre la normativa de las provincias y el actual Protocolo VGL (Res. N° 1723/19 y su modificatoria Res. N° 971/23) del Ministerio de Trabajo de Río Negro, se desarrollaron los aportes técnicos-jurídicos para la elaboración de una ley provincial que otorgue el tratamiento necesario para el abordaje de la violencia laboral con perspectiva de género.

4.1: Comparación normativa sobre VGL entre las provincias argentinas.

Para el estudio realizado se utilizó toda normativa referente a la violencia laboral, sea o no por motivos de género, dado que igualmente las normas analizadas hacen mención a la discriminación por motivos de sexo/género o introducen de alguna manera el concepto. Cabe destacar que el presente estudio comparativo se realizó hasta el mes de Septiembre del año 2023, incluyendo toda reglamentación existente a dicha fecha.

- Sobre el territorio, el enfoque y el ámbito de aplicación²:

Del relevamiento llevado a cabo es posible identificar que existen **15 provincias argentinas** que cuentan actualmente con normativa sobre violencia laboral y/o de género en el ámbito laboral, a saber: Buenos Aires, Chaco, Chubut, Córdoba, Entre Ríos, Jujuy, Mendoza, Neuquén, Río Negro, San Juan, San Luis, Santa Cruz, Santa Fe, Tierra del Fuego y Tucumán, a las que se suma CABA. De ellas, **sólo 10 establecen Protocolos de actuación o Guías/lineamientos** para su abordaje, estas son: Bs. As., Chaco, Córdoba, Jujuy, Neuquén, Río Negro, San Juan, Santa Cruz, Santa Fe y Tierra del Fuego, a lo que se añade el Protocolo del Sector Público Nacional. Por el contrario, surge de la investigación que **8 provincias no cuentan con normativa** destinada al tratamiento de dichas situaciones, ellas son: Catamarca, Corrientes, Formosa, La Pampa, La Rioja, Misiones, Salta y Santiago del Estero.

Se realiza el estudio comparativo en base a las provincias/territorio que sí poseen herramientas para la prevención y/o abordaje de estos casos. Es importante aclarar que: Córdoba cuenta con 2 Protocolos, uno destinado al sector público y otro al sector privado; Jujuy posee un Protocolo específico para situaciones de VGL en la administración pública y otro que abarca la Violencia Laboral (VL) y rige para ambos sectores; Santa Fe posee una Ley sobre VL y un Protocolo VGL, los que se encuentran vinculados. En todos los casos, se analizan ambos regímenes legales dentro del objeto de estudio. Al respecto, en total se estudiaron 19 instrumentos legales.

Como se ha mencionado, toda la legislación relevada hace alusión a que la violencia puede deberse a motivos de sexo/género por discriminación o, algunas más actualizadas, han sido creadas bajo un espectro más amplio acorde a lo establecido en el Convenio 190 de la OIT, sosteniendo como base la perspectiva de género para su aplicación. No obstante, existen **6 normas** creadas únicamente para el abordaje de situaciones de **violencia por motivos de género en el ámbito laboral**, esto se da en: Bs. As, CABA, Jujuy, Río Negro, Santa Fe y a nivel Nacional.

² Véase Anexo A.

Además, surge que **18** de las normas objeto de estudio tienen como **ámbito de aplicación el sector público**. Únicamente **7** provincias brindan también asesoramiento y/o acompañamiento a trabajadores/as del **sector privado**, estas son: Córdoba, Entre Ríos, Jujuy, Mendoza, Río Negro, Santa Cruz y Tierra del Fuego.

- Sobre la atención y las medidas protectoras³

Del análisis realizado, surge que el **Protocolo de Nación tiene como única finalidad brindar asesoramiento** a las personas trabajadoras de la Administración Pública Nacional que sufran VGL, por lo que no prevé el abordaje de dicha situación, sino que la atención se basa en recibir consultas, dar orientación y realizar un informe con sugerencias para que la máxima autoridad del organismo en el que sucedieron los hechos tome medidas y resuelva el conflicto. Los restantes protocolos analizados, en su mayoría, brindan tanto el asesoramiento como el tratamiento. Por su parte, existen **6 normativas que únicamente se ocupan del abordaje de la situación**, empero no establecen expresamente la posibilidad de que el o la trabajador/a pueda recibir asesoría sobre sus derechos y posibilidades previo a decidir si desea o no realizar una denuncia formal. Esto sucede en las provincias de Bs. As., Chubut, Córdoba (en su protocolo del sector privado), Mendoza, San Luis y Tucumán.

Asimismo, se tomó en cuenta para el desarrollo de la presente investigación la aplicación de medidas protectoras, lo que se considera de enorme importancia al momento de abordar este tipo de casos. Estas tienen como principal finalidad garantizar el cese de la violencia y brindar protección a la persona denunciante. Acorde a este estudio, **10 provincias establecen medidas protectoras** (Bs.As, Chaco, Córdoba sector público, Entre Ríos, Jujuy VGL, Neuquén, Río Negro, San Juan, San Luis y Santa Fe) sumado al Protocolo VGL para la Adm. Pública Nacional. La mayoría establece el cambio de lugar de cumplimiento de las funciones tanto para el agresor como para la víctima, a la cual se le debe garantizar que dicho traslado no afectará su salario, funciones o carrera laboral. También se aplica la interrupción o prohibición de contacto entre las partes.

³ Véase Anexo B.

En este sentido, se destacan las provincias de Entre Ríos y San Juan que determinan las medidas a tomar a partir del acuerdo al que se arribe durante las audiencias, entre los cuales se puede involucrar la obligación del denunciado de realizar y aprobar un curso sobre violencia laboral. Las provincias de Jujuy (en su protocolo VGL) y Neuquén, establecen la posibilidad de otorgar licencia para la víctima de violencia.

Asimismo, Córdoba (protocolo para el sector público) y Santa Fe, establecen que los equipos o autoridades deben tomar medidas protectoras, pero no determinan cuáles. En relación a ello, del estudio comparativo surge que existen **6** de estas normas que **imponen expresamente la protección ante posibles represalias** que pudieren tomarse contra las víctimas, las personas denunciantes del hecho o testigos.

Se prohíbe la modificación infundada de sus condiciones laborales o que se les genere perjuicio personal o en sus empleos. Se extiende así la protección a los involucrados sobre cualquier tipo de “castigo” que se intentara aplicar de forma posterior a la realización de la denuncia e incluso a la resolución del caso. Esto es así en: Chubut, Mendoza, San Luis, Santa Fe, Tucumán y el Protocolo de la Nación, el cual determina que las represalias configuran un hecho de violencia laboral.

Siguiendo esta línea, **10 de las normas** analizadas (CABA, Chaco, Córdoba en su protocolo para el sector público, Entre Ríos, Mendoza, Neuquén, San Luis, Santa Fe, Tierra del Fuego y el Protocolo de Nación) establecen expresamente que las autoridades de aplicación, organismos o instituciones deben **brindar a su personal capacitaciones sobre violencia laboral** en pos de prevenir, desalentar, evitar y erradicar estas situaciones sean por motivos de género o no. Las mismas pueden tratar sobre sensibilización en género; formas de resolver los conflictos; modos de relacionarse con los compañeros, superiores y subalternos; maneras de mejorar sus conductas sociales y la relación dentro de su ámbito laboral para preservar la integridad psicofísica de las personas trabajadoras.

- Sobre los E.I, el régimen sancionatorio, el registro y el seguimiento⁴

En la mitad de los cuerpos legales analizados se encuentra la creación de **Equipos Interdisciplinarios (E.I)** para el abordaje de las situaciones de violencia. Las provincias que poseen dicha herramienta son Bs. As., Chaco, Córdoba (en ambos instrumentos), Jujuy (Protocolo sobre VL), Neuquén, Río Negro y Tierra del Fuego, a las cuales se suma el Protocolo del Sector Público Nacional. La mayoría de ellas establece como requisito que los integrantes de estos equipos se encuentren *capacitados y sensibilizados* en las temáticas referentes a la violencia sea laboral y/o por razones de género en el ámbito laboral. Asimismo, algunas establecen la necesidad de que integren los equipos *profesionales* vinculados a las ramas de la psicología, abogacía, asistencia social, salud mental, recursos humanos, especialistas en relaciones laborales, entre otros.

Es de destacar que la provincia de Neuquén es la única que establece *restricciones* en cuanto a la posibilidad de desempeñarse como parte del E.I, entre estas menciona que no podrá ser parte de los equipos a) quienes hayan sido denunciados o cursen procesos por violencia de género, familiar o laboral; b) quienes se encuentren inscriptos en el Registro Provincial de Deudores Alimentarios y/o Registro Provincial de Violencia Familiar y de Género; y c) quienes tengan antecedentes penales.

Por otro lado, un ítem importante a analizar es el relacionado al **Régimen Sancionatorio**. Surge del estudio comparativo que los protocolos/normas de Bs. A., Chubut, Córdoba (sector privado), Entre Ríos, Jujuy (ambos protocolos), Mendoza, Río Negro, San Juan, San Luis, Santa Cruz, Santa Fe y Tucumán hacen mención a las sanciones, a las cuales se suma el Protocolo de Nación, lo que da un total de **14 normativas** que imponen la aplicación de sanciones para los casos de VL/VGL. Dentro de las mismas, 3 determinan el inicio de un sumario administrativo, otras establecen la posibilidad de aplicar suspensión sin goce de haberes, cesantía o exoneración, sin embargo, la enorme mayoría, resuelve que deberá aplicarse el régimen sancionatorio o disciplinario que correspondiere, sin determinar la sanción concreta.

⁴ Véase Anexo C

En cuanto a los *motivos* por los cuales se aplican, es variado; en algunos casos, como en las provincias de Córdoba (protocolo del sector privado), Jujuy (protocolo de VL) y Santa Cruz, corresponde a la incomparecencia a las audiencias de forma injustificada y reiterada por la parte empleadora o la persona acusada. Existe, además, en la provincia de San Juan una sanción prevista para los agentes que intervienen en los casos de violencia que violen el principio de confidencialidad, a los que se les aplicarían 2 días de suspensión. En las restantes, las sanciones están pensadas para ser impuestas a los agresores con la idea de generar un efecto correctivo en la conducta de la persona acusada.

Asimismo, resulta importante destacar que el Protocolo de Actuación para la Tramitación de Denuncias de Violencia Laboral de la Provincia de Jujuy es el único que prevé *sanciones alternativas*, como: brindar capacitaciones en temáticas relacionadas a la violencia laboral; un pedido de disculpas públicas; resarcimiento económico para las víctimas; toma de medidas respecto a los denunciados tales como: disponer un cambio de sector o área, sanciones, despido, etc; entre otras.

En este sentido, resulta del presente estudio que existen únicamente dos normas que establecen la posibilidad del resarcimiento económico para las víctimas, el Protocolo VL de Jujuy, el cual lo menciona como sanción alternativa a sugerirse a la empresa o institución, y la otra es la Ley para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia Laboral de Chubut la que establece que comprobada la falta, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización por daños y perjuicios equivalente a 1 año de sus remuneraciones.

En cuanto al **registro** de las situaciones, existen **11 normativas** que lo prevén: Bs. As, CABA, Chaco, Córdoba (ambas normas), Jujuy (VL), Neuquén, Río Negro, San Luis, Santa Cruz y Tierra del Fuego; a las cuales se les suma el Protocolo de Nación. De este relevamiento se desprende que la mayoría de las provincias establecen *registros de las denuncias* y las intervenciones realizadas, datos que luego son utilizados con fines estadísticos. En este sentido, las provincias de San Luis, Santa Cruz y Tierra del Fuego crean un *Observatorio de Violencia Laboral* en sus respectivos territorios, los cuales

tendrán a cargo el registro cualitativo y cuantitativo de los casos. Por su parte, Chaco establece un *registro de reincidentes* con fines preventivos; Jujuy (Protocolo VL) elabora un *registro de denunciados*; y San Luis crea un *registro para las empresas* que adhieran a su normativa de abordaje de la violencia laboral.

Por último, consta de la investigación que **9** normas establecen expresamente el **seguimiento** de los casos una vez iniciadas las actuaciones, saber: Bs. As, CABA, Chaco, Córdoba (sector público), Córdoba (sector privado), Neuquén, Santa Cruz, Santa Fe y Tierra del Fuego. Además el protocolo del sector privado de la Provincia de Córdoba establece el seguimiento únicamente a pedido de parte.

- Sobre la víctima, el denunciado y los requisitos de la denuncia

Otra de las cuestiones sobre las que se ha hecho foco en la presente investigación pretende contestar a la pregunta: *¿quiénes pueden denunciar los casos de violencia?*

Acorde a los protocolos y normativas afines analizadas, se observa que 7 de ellas prevén que puede realizarlo únicamente la víctima, siendo un derecho que se ejerce de forma personal. Así lo determina: Chaco, Entre Ríos, Jujuy (Protocolo VGL), Río Negro, San Juan, Santa Cruz, Tierra del Fuego y la Nación.

Río Negro incorporó este punto en la Res. N° 971/23 que modifica la Res. N°1723/19 de creación del Protocolo de actuación para casos VGL, el fundamento de dicha modificación es otorgarle a la persona que atraviesa una situación de violencia de género en su trabajo la posibilidad de decidir y consentir la activación del mismo, ya que implica un procedimiento administrativo que establece el traslado del relato al agresor, la presentación de toda prueba pertinente, una serie de audiencias con la parte empleadora y medidas urgentes a tomar; todo ello puede configurar para la víctima una carga que quizás no desee o pueda soportar, es por ello que se ha considerado apropiado que ésta sea la única facultada a realizar la denuncia/presentación formal.

Sin perjuicio de toda información confidencial brindada por un tercero que derive en una propuesta de capacitación al organismo o institución involucrada.

En opuesto sentido, las normativas de: Bs. As., Córdoba (ambos sectores), Jujuy (Protocolo VL), Mendoza, Neuquén y San Luis, establecen que la denuncia puede realizarla la persona en situación de violencia o un tercero. Algunas prevén que pueden hacerlo las asociaciones gremiales que los representen, u organizaciones no gubernamentales u otras instituciones; otras sostienen que puede ser iniciado por el mismo organismo al que pertenecen los implicados; como también existen aquellas que no lo determinan expresamente, tal es el caso de: CABA, Chubut, Santa Fe y Tucumán.

Asimismo, se ha intentado responder a la pregunta: *¿Quién puede ejercer la violencia?* y al respecto se ha observado que las normativas mayormente entienden que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, como del mismo rango o inferiores. Sólo en Chubut y Tucumán se considera que puede ser producida únicamente por los superiores jerárquicos, lo cual deja fuera toda posibilidad de denunciar a un/a compañero/a o trabajador/a de inferior rango. Tucumán agrega que puede ser ocasionada por un tercero que se encuentre directamente vinculado al superior jerárquico. Por su parte, Buenos Aires en su Guía de Intervenciones para el Abordaje Integral para las situaciones VGL, presenta un foco más amplio sobre quién ejerce la violencia, debido a que el acompañamiento de los casos parte del previo otorgamiento de las licencias laborales para víctimas de violencia de género de la administración pública, por lo cual el agresor puede ser: superior jerárquico, del mismo rango o inferior, pero también una pareja o ex pareja o un tercero.

En cuanto al inicio del procedimiento, una cuestión interesante a relevar fue la exigencia de una *denuncia policial o judicial previa*. Al respecto sólo 2 provincias fijan ese requisito: Buenos Aires lo ordena para el otorgamiento de su licencia y por lo tanto para el acompañamiento que se efectúa posterior a ello; y Córdoba en su Protocolo diseñado para el sector público determina la necesidad de contar con una denuncia realizada en el juzgado de violencia de género o sede judicial. Las restantes no lo prevén, y en particular Mendoza explícitamente lo prohíbe al expresar que en ningún caso podrá exigirse exposición o constancia policial.

Además se analizó para la presente investigación si la intervención es *a petición de parte o de oficio*. Se detalla que 10 de las normativas determinan que se realiza a petición de parte,

entre ellas: Bs. As., Córdoba (sector público), Entre Ríos, Jujuy (Protocolo VGL), Río Negro, San Juan, San Luis, Santa Cruz, Tierra del Fuego y el Protocolo de Nación. Por el contrario, Chaco, Chubut, Córdoba (sector privado), Jujuy (Protocolo VL), Mendoza, y Neuquén determinan que puede ser de oficio o a pedido de parte, algunas de ellas fijan una obligación de actuación para los superiores que tomaren conocimiento.

En cuanto al *carácter de parte del denunciado* en los procedimientos analizados, se observa que Buenos Aires, Santa Cruz y Tierra del Fuego determinan que no son parte del procedimiento ni tienen posibilidad de defenderse, sino que la articulación se realiza de forma directa con el empleador o superior jerárquico, quienes deberán de tomar las medidas que estimen pertinentes para el cese de la violencia. El resto, en su gran mayoría, los define como parte, les otorga la garantía de ejercer su derecho de defensa a través de un descargo y, en muchos casos, se les brinda un espacio de escucha en audiencia. Además, la provincia del Chaco añade la posibilidad de realizar una *contradenuncia* en aquellos casos en donde al momento de realizar el descargo, el denunciado manifiesta expresamente o el EI advierte que la persona pudo haber sufrido violencia laboral atribuible al denunciante.

La enorme mayoría de estas normas definen en un primer momento lo que es la violencia laboral y/o VGL, lo que configura el objeto de su creación. Pero en particular resulta de interés al realizar la comparación, que Chaco, Córdoba (sector público), Jujuy (VL), Neuquén, San Juan, Santa Cruz y Tierra del Fuego establecen además cuándo esa violencia no se configura. Así define como exclusiones: los conflictos laborales, las exigencias organizacionales, el estrés laboral y el *born out*; previendo de esta manera que al momento de realizar una denuncia pueda diferenciarse una situación de maltrato o acoso de los conflictos en el trabajo relacionados a la distribución de las tareas, modificaciones que se den en torno a satisfacer exigencias de la organización laboral (siempre que se encuentren dentro de las facultades del empleador, del marco legal y que no alteren las condiciones esenciales de la relación laboral -*ius variandi*-), reclamos laborales particulares y/o grupales, entre otros. En este sentido, existen algunos protocolos que establecen un *control previo* a dar curso al inicio del expediente, donde se emite una opinión técnica-jurídica sobre su admisibilidad. Podrá no ser admitida si se considera que los hechos denunciados

no configuran situaciones de violencia laboral, archivando la denuncia sin más trámite. Ello se aplica en Córdoba (sector privado) y Jujuy (VL). Asimismo, Entre Ríos y San Juan, estipulan que la Autoridad de Aplicación podrá rechazar la denuncia in limine, si fuese anónima o si se evidenciara que no corresponde a un caso de violencia, ante lo cual se puede presentar un Recurso de Reconsideración.

Por último, surge de la investigación que sólo 4 de las normas establecen procedimientos a seguir en caso de que del relato de la víctima surgiese la *comisión de un delito penal*. Al respecto, Chaco dispone que los profesionales de la Oficina Interdisciplinaria deben informar acerca de los organismos específicos y realizar la derivación correspondiente; Córdoba (sector privado) determina que debe ponerse en conocimiento de la autoridad judicial competente y anoticiar al denunciante; Jujuy (VGL) expresa que el personal jerárquico debe realizar la denuncia correspondiente ante los organismos pertinentes y posteriormente informar al Consejo Provincial de la Mujer e Igualdad de Género; y Neuquén impone al Equipo el deber de comunicar y cursar las actuaciones conducentes al Ministerio Público Fiscal y al Centro de Atención a las Víctimas de manera urgente.

- Sobre las licencias para víctimas de violencia de género⁵

Del estudio comparativo llevado a cabo surge que existen **16 instrumentos legales que regulan las licencias para víctimas de violencia de género**, los mismos pertenecen a: Bs. As, CABA, Chaco, Chubut, Córdoba, Entre Ríos, Formosa, Jujuy, La Pampa, Neuquén, Río Negro, San Juan, Santa Cruz, Santa Fe, Tierra del Fuego y Tucumán. Todas ellas están destinadas al sector público y tienen como finalidad la protección de agentes estatales que atraviesen situaciones de violencia de género y que requieran de días de licencia que se encuentren justificados. Ello a excepción de CABA que también aplica para el sector privado. Entre los principales requisitos para otorgar las licencias se encuentran: el certificado de la denuncia radicada ante una autoridad competente o ante organismos con competencia para la atención y asistencia a las víctimas de violencia de género; y el certificado otorgado por profesionales de la salud.

⁵ Véase Anexo D.

Se destacan las provincias de La Pampa y San Juan, que son las únicas que establecen expresamente que no se requiere de la realización de una denuncia penal. Por su parte, Córdoba no establece ningún requisito y CABA solicita únicamente que la víctima de violencia de género sea entrevistada por la Dirección General de la Mujer o Centros Integrales de la Mujer, que serán quienes evalúen el otorgamiento o no del certificado.

Luego en relación a los días otorgables por cada provincia, se observa que la mayoría establece licencias de **entre 15 y 35 días por año calendario**. Por el contrario CABA y Chubut no precisan la cantidad de días, y por su parte Chaco y Neuquén ordenan que será el organismo competente quien establezca el plazo. La provincia de **Río Negro** cuenta con el más amplio plazo por los que puede otorgarse la licencia, impone un **máximo de 180 días por año calendario** y puede extenderse en base a evaluación realizada por profesionales de servicios de asistencia a las víctimas de violencia de género en forma conjunta con los del Sistema de Junta Médica Provincial. De manera opuesta, las provincias de **Santa Fe y Tierra del Fuego** cuentan con la menor cantidad de días otorgables, ya que establecen **3 y 5 días** cada una respectivamente.

De la totalidad de estas normas, **9** de brindan la posibilidad de otorgar **prórrogas** mayormente por el mismo periodo, algunas de ellas de forma excepcional y debe estar en todos los casos fundado en razones suficientes para su otorgamiento.

4.2: Aportes técnicos-jurídicos para el abordaje de la violencia laboral desde una perspectiva feminista.

Acorde al estudio comparativo previamente desarrollado, se lleva a cabo el análisis del Protocolo de actuación para casos VGL, que es la herramienta vigente en la Provincia de Río Negro. Esto a fines de proponer medidas para su perfeccionamiento o que puedan servir como fundamentación para la elaboración de una norma que brinde nuevas y más eficientes herramientas de abordaje.

Se advierte acorde al análisis de la Res. N° 172/19 y su modificatoria Res. N° 971/23 que existen muchas dificultades a la hora de su implementación. Primeramente, es necesario mencionar que la Provincia de Río Negro posee un único Protocolo que tiene como ámbito de aplicación tanto el sector público como el privado. Sin embargo, no determina ninguna diferenciación entre estos, utilizando el mismo procedimiento a pesar de que los actores intervinientes en dichos ámbitos son distintos, al igual que los regímenes en los que se encuentran comprendidos. Ello se agudiza a observar que el Protocolo establece un solo proceso disciplinario, donde específicamente menciona en su Punto 10): *“En caso de no arribarse a acuerdo alguno y de considerarlo pertinente, se elevarán las actuaciones a la Junta de Disciplina, conforme lo establece el Decreto N° 1405/0”*, no obstante la misma no tiene injerencia alguna en el sector privado, por lo que no se prevé para este último ningún régimen sancionatorio. Esto provoca que en aquellos casos en donde no se llega a un acuerdo, no existan consecuencias ni para la parte empleadora ni para el denunciado durante la instancia administrativa.

Por ello, se considera indispensable la elaboración de dos protocolos distintos, uno para cada sector, o en su defecto, que en un mismo cuerpo se diferencie el procedimiento que se llevará a cabo para agentes estatales y aquel que se utilizará con los trabajadores del sector privado, el cual, acorde a la Ley N° 5182 debería de ser trabajado en el marco de la CTIO-G de forma articulada con las cámaras empresariales y los sindicatos a fines de lograr una oportuna adhesión en la aplicación del mismo.

En este sentido, además resulta imperioso que se defina un régimen sancionatorio para cada sector que genere una consecuencia tangible ante el ejercicio de la violencia. En especial para el sector privado, ya que actualmente no se prevé medida disciplinaria alguna para el agresor y el caso queda sujeto a qué tan dispuestas a cooperar estén las empresas, comercios o entidades empleadoras en promover ambientes saludables de trabajo. Además, dado que no se le imponen sanciones a la parte empleadora, muchas veces esta termina optando por desvincular a la trabajadora que denunció; a la que le quedan como únicas opciones intentar conseguir una indemnización por despido injustificado, llegar a un acuerdo pecuniario, o dirigir su reclamo a la vía judicial.

Asimismo, sería conveniente establecer sanciones que vayan más allá de aquellas que se entienden como “castigos”: sumarios, suspensiones o despidos; y, en su lugar, comenzar a introducir la idea de que para lograr cambios reales resulta más apropiado la aplicación de sanciones alternativas, en pos de generar un cambio estructural y social de las formas en las que las personas nos vinculamos dentro y fuera del ámbito del trabajo. Estas sanciones pueden versar entre: imponer al agresor el cumplimiento de un curso sobre VL y/o VGL debiendo posteriormente certificar su aprobación; la realización de algún trabajo comunitario que sirva a la sociedad toda; un pedido de disculpas públicas; entre otras.

En este sentido, sería interesante que se considerara trabajar en capacitaciones de las llamadas “*nuevas masculinidades*”, con aquellos hombres denunciados de ejercer violencia por razones de género en el ámbito laboral, dado que actualmente el foco se encuentra puesto en el cese de toda agresión y la protección de la víctima, lo cual resulta pertinente como primer medida protectora, no obstante si posterior al cese de la situación violenta, no se realiza un trabajo con el agresor que genere un cambio en su conducta lo más probable es que dicha persona reincida violentando a cualquier otro/a compañero o compañera de trabajo. Ello sin perjuicio de toda otra sanción de tipo pecuniario, donde se le apliquen multas tanto al denunciado como al empleador que incumpla con el deber de garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia o en su defecto aquellas que le correspondan por no cooperar en el procedimiento (incomparencia, obstrucción de la labor administrativa, etc). Asimismo, es apropiado considerar la prohibición en cabeza de los empleadores de tomar represalias que afecten las condiciones laborales de aquellos trabajadores denunciantes, para lo cual debe existir una sanción por su incumplimiento y un plazo de duración para la protección.

Con respecto a todo lo anteriormente expuesto, resulta innegable que el hecho de que el Protocolo se haya aprobado por medio de una Resolución del Ministerio de Trabajo, ha generado contratiempos en torno a su aplicación por parte del resto de los organismos gubernamentales, que en algunos casos han adherido con modificaciones sobre este o han generado uno propio, esto dificulta la labor de la Junta de Disciplina al no poseer un criterio unificado sobre el procedimiento a seguir.

Por ello es necesario que el Protocolo que aborde la violencia en el ámbito laboral posea una jerarquía normativa superior a la actual, que le otorgue obligatoriedad a su cumplimiento por parte de todos los organismos estatales. En el mismo sentido, al no contar con el compromiso fehaciente del sector privado en el sometimiento de empresas y sindicatos a las pautas que la norma establece, se considera que es indispensable para su buen funcionamiento que sea una ley aprobada por la Legislatura de la Provincia de Río Negro la que determine el Protocolo e imponga así a todos los actores del mundo del trabajo el deber de cumplir con dicha regulación.

También es necesario tener presente que el Protocolo se encuentra destinado única y específicamente a abordar casos de **violencia de género** en el ámbito laboral, y deja por fuera todo otro tipo de situación violenta que pudiese generarse independientemente del género de las personas involucradas, esto es así debido a que se encuentra enmarcado en la Ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres.

Se considera oportuno que la provincia genere un Protocolo de Violencia Laboral *con perspectiva de género*, que abarque un espectro más amplio y se adecue así al Convenio 190 de la OIT, al que adhirió Argentina mediante la Ley 27.580. Este aborda todo tipo de violencia y acoso en el mundo del trabajo y realiza especificaciones para aquellos casos que se deban a situaciones VGL, de esta manera se le brindaría respuesta a los trabajadores y trabajadoras de la provincia que sufren maltrato laboral, ya que acorde a las estadísticas obtenidas a través del RUC expuestas en el Capítulo 3 estos tipos de conflictos representan aproximadamente un 30% de las intervenciones realizadas, encontrándose en constante crecimiento. Estos casos hasta el momento no cuentan con un abordaje específico que establezca un acompañamiento para las víctimas o herramientas para su resolución.

Es importante partir de la base de que todo tipo de violencia y/o abuso de poder en el ámbito laboral debe ser erradicado en su totalidad.

Asimismo, se constata la necesidad de contar con un Equipo Interdisciplinario, ya que si bien se establece su intervención en la Res. N° 971/23 que modifica la Res. N° 1723/19, no se ha concretado la creación de este cuerpo. Es indispensable el trabajo articulado ya que permite un abordaje integral por parte de aquellos organismos creados afines a la temática,

tal es el caso de la Secretaría de Género y Diversidad Sexual, el Ministerio de Salud y la Función Pública a través de la Junta de Disciplina para los casos del sector público. En este sentido, es necesario también un Equipo Técnico dentro del AGyE que cuente con profesionales de distintas ramas como abogacía, psicología, profesionales de la salud mental, asistencia social, entre otros. Esto sería beneficioso ya que otorga un acompañamiento más completo para las víctimas, un aporte desde distintas miradas y experticia en el tratamiento de los casos.

Por otra parte, en vista de la aprobación de la Ley N° 5631 de Procedimiento Laboral en la Provincia de Río Negro, que establece un procedimiento sumarísimo en casos de violencia o acoso laboral, sería oportuno que se estipule en el cuerpo del Protocolo la elevación a instancia judicial de las actuaciones del sector privado con el patrocinio jurídico del Ministerio de Trabajo, cuando no sea posible llegar a un acuerdo en el marco de la resolución pacífica del conflicto existente en el abordaje actual. Para el sector público no es factible dicha representación dado que la Ley 5255 prohíbe explícitamente ejercer el patrocinio jurídico gratuito en reclamos relativos al empleo público nacional, provincial o municipal; sin embargo pueden acudir a la Cámara de Trabajo en forma particular.

Otra cuestión que resultaría útil aplicar es el control de admisibilidad de la denuncia, el cual debe realizarse luego de recepcionado el relato y previo al inicio del expediente. Este control técnico-jurídico se encarga de observar que los hechos denunciados configuren casos de violencia laboral, de lo contrario poseen la facultad de rechazar la denuncia sin más trámite o se otorga la posibilidad de interponer un Recurso de Reconsideración.

Dado que acorde a las estadísticas del RUC analizadas, existe un porcentaje de asesoramientos que se brindan por reclamos laborales, o por lo que otras provincias estipulan como “*exclusiones*”: facultades organizacionales, conflictos laborales, etc; sería altamente beneficioso realizar dicho control especialmente en términos de economía procesal, tanto para el trabajo del Área porque disminuye el volumen de las denuncias y evita la incorrecta iniciación de expedientes que no configuran VL/VGL, como también

para el administrado ya que eleva sus posibilidades de obtener una solución a su conflicto si presenta la queja directamente ante el organismo competente en la materia.

Por último, en cuanto a las licencias para víctimas de violencia de género previstas en la Ley N° 5086, se hallan muchas dificultades en torno a su otorgamiento, debido al enorme flujo de denuncias por violencia contra las mujeres que se presentan en la provincia y los escasos recursos con los que cuentan las entidades que trabajan en la temática.

Se reconoce que la principal problemática se presenta en torno a los certificados de salud que otorgan el SAT y/o los hospitales, ya que genera inconvenientes la falta de respuesta en tiempo y forma por la cuantiosa demanda que poseen ambas instituciones. Una manera de hacerle frente a ello sería comenzar por reglamentar la mencionada ley a fines de subsanar los vacíos legales que existen actualmente y que generan incertidumbre tanto en las trabajadoras que desean hacer uso de la misma, como de las autoridades y áreas de RRHH que deben otorgarlas.

Asimismo, la Ley N° 5086 determina que se debe contar con un certificado que acredite la *radicación de la denuncia ante autoridad competente de los hechos acaecidos*; actualmente no se utiliza la presentación de activación de protocolo como documento que sirva al cumplimiento de dicho requisito, a pesar de que el Ministerio de Trabajo es la autoridad de aplicación del Protocolo VGL, lo cual lo vuelve la autoridad competente por excelencia. Esta cuestión sería fácilmente solucionable si el texto de la norma así lo determinase, vinculando la herramienta de abordaje a las licencias que se deban otorgar en razón de violencia de género sucedida durante el trabajo, en relación al trabajo o como resultado del mismo.

CONCLUSIONES.

A lo largo del presente estudio se ha realizado una introducción sobre la importancia de la aplicación de la perspectiva de género en el mundo del trabajo, en base al recorrido histórico que inicia con la inclusión de las mujeres al mercado laboral en un sistema patriarcal, exponiendo la discriminación y desigualdad a las que se somete a las mismas y a las personas LGTBIQ+, se desarrollaron conceptos como la segregación horizontal y vertical, la brecha salarial, la doble jornada laboral, hasta llegar a las situaciones de violencia por motivos de género que se presentan en la sociedad toda y traspasan al ámbito laboral. Asimismo, se procedió a relevar el marco normativo, en sus tres esferas: internacional, nacional y provincial en todo lo relativo al género y al empleo; lo que dejó constancia del robusto cuerpo legal de protección con el que se cuenta en la actualidad, especialmente a nivel local. Luego se examinó el rol y funcionamiento del AGyE del Ministerio de Trabajo, se analizaron los datos estadísticos obtenidos a través del RUC, el cual da cuenta de la enorme cantidad de hechos de VL/VGL dentro del territorio provincial, donde a pesar de contar con un cuantioso flujo de normas protectoras de mujeres y disidencias, en base a los datos relevados resulta verosímil considerar que dichos casos continuarán en aumento. Posteriormente, se procedió a realizar una comparación normativa de todos los protocolos y leyes existentes sobre el abordaje de las situaciones VL/VGL en las provincias argentinas, CABA y la Nación. De dicho análisis ha sido posible identificar las herramientas que surgen de los sistemas legales utilizados en los distintos territorios y se han extraído aquellos dispositivos que se consideraron apropiados y beneficiosos de aplicar en nuestra región a fines de efectuar los aportes técnico-jurídicos para la mejora de estas intervenciones en nuestra provincia.

En base al estudio desarrollado se obtiene como conclusión que Río Negro cuenta con un formidable cuerpo regulador que prevé herramientas destinadas a lograr la equidad entre los géneros y prevenir y erradicar la violencia contra mujeres y disidencias, encontrándose muchas veces avanzada en la temática en relación a otras provincias argentinas, sin embargo también es cierto que se requiere de la generación de mecanismos de

transformación para que estas normas no queden en letra muerta y generen un cambio real y palpable en la realidad de los rionegrinos y las rionegrinas, que se traduzca en una baja del índice de casos.

Para ello resulta necesario el fortalecimiento de las campañas de prevención, que obliguen a los organismos, entidades e instituciones a capacitar a su personal, en especial a los superiores jerárquicos que son quienes se encuentran a cargo de velar por un espacio laboral saludable, donde deben enfatizar en temáticas atinentes a: resolución alternativa de los conflictos; modos de vincularse en el trabajo; introducción de la perspectiva de género e inclusión.

Como así también, se deduce necesario implementar ciertas modificaciones que favorezcan al abordaje de estas situaciones, algunas de ellas se han desarrollado a lo largo de la presente investigación, precisamente en cuanto a aportes jurídicos al Protocolo que sirvan a la celeridad y a la eficiencia del procedimiento. Considerando que el Protocolo de actuación es una gran herramienta de protección que debe necesariamente pulirse para adaptarse a las necesidades que se presentan en la sociedad y así subsanar los defectos que interfieran en su correcta aplicación o, caso contrario, que el análisis realizado pueda servir como fundamentación para la creación de una nueva norma que se ajuste a las demandas actuales.

En conclusión, dado que los proyectos de ley sobre protocolos presentados ante la Legislatura provincial, en sus diversas ídoles y con sus distintos enfoques, datan del 2001 hasta la actualidad, no resultando en la aprobación de ninguno, resulta fundamental que luego de tantos años se proceda finalmente a implementar una ley que apruebe un Protocolo de abordaje de violencia laboral con perspectiva de género, con un criterio unificado que esclarezca las incertidumbres que genera su actual aplicación, a efectos de proteger a los y las rionegrinos/as trabajadores/as tanto del sector público como del privado y que tenga como principal objetivo la prevención para lograr erradicar la violencia de los lugares de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Arese, Cesar (2019)** *“El Convenio 190 de OIT sobre violencia y acoso laboral”*
- Butler, Judith (1990)** *“El género en disputa - El feminismo y la subversión de la identidad”*
- Castillo-Mayen, Rosario y Montes-Berges Beatriz (2014)** *“Análisis de los estereotipos de género actuales”*. University College Dublin - Universidad de Jaén
- Chilano, Sofia (2019)** *“Violencia y discriminación en el ámbito de la provincia de Río Negro. El camino hacia un protocolo y una Ley”* - Tesis Universidad de Río Negro.
- Díaz Langou, G., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi Rodríguez, A., & Karczmarczyk, M. (2019)**. *“El género del trabajo: Entre la casa, el sueldo y los derechos”*. Buenos Aires: CIPPEC, OIT, ONU Mujeres, PNUD.
- Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2023)** *“¿Por qué las mujeres ganan menos? Las brechas de género en la economía argentina”*.
- COFEFUP Comisión de Igualdad de Oportunidades (2023)** *“Género y acceso laboral en el ámbito público federal”*
- C.S.J.N (2022)** *“Registro Nacional de Femicidios”*, Datos Estadísticos del Poder Judicial
- Federici, S (2018)** *“El Patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo” 1*
- Goren, N y Trajtemberg, D. (2019)** *“La diferencia como desigualdad : brecha salarial según género”*, Observatorio de Género y Políticas Públicas, Programa de Género y Políticas Públicas
- Rubin, G (1986)** *“El Tráfico de Mujeres: Notas sobre la Economía Política del Cuerpo”*
- Rulli, M (2020)** *“Informe Perfil de País según Igualdad de Género. Argentina 2020”*
- Segato, R L (2018)** *“La guerra contra las mujeres”*. *Política y Sociedad*, 55(2), 639-643.
- Zaro, M J (1999)** *“La identidad de género”* - *Revista de Psicoterapia* 10(40), 5-22

Normativa

Ámbito	Norma
Internacional	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
	Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso Laboral.
	Recomendación 206 de la OIT.
Nacional	Constitución de la Nación Argentina
	Ley N° 20744 - Ley de Contrato de Trabajo.
	Ley N° 25674 - Participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales.
	Ley N° 26485 - Protección Integral a las Mujeres.
	Decreto Reglamentario N° 1011/2010.
	Ley N° 27499 - Capacitación obligatoria en género y violencia (Ley Micaela).
	Ley N° 27533 - Modifica Ley N° 26485
	Resolución N° 220/2020 - Creación del Programa Nacional "IGUALAR".
	Decreto N° 721/2020 - Cupo Laboral Travesti Trans en el Sector Público.
Provincial	Constitución de la Provincia de Río Negro.
	Ley 3040 - Atención integral de la violencia familiar.
	Ley 4241 - Modifica 3040.
	Ley 4650 - Adhesión a la Ley Nacional N° 26485
	Ley 5086 - Régimen de Licencia por razones de Violencia de Género.
	Ley 5182 - Creación de la Comisión Tripartita.
	Ley 5255 - Ministerio de Trabajo
	Ley 5328 - Promoción del Empleo Formal para Personas Trans en los ámbitos Públicos
	Ley 5631 - Procedimiento Laboral de la Provincia de Río Negro
	Ley N° 3487 - Estatuto General y Básico para el Personal de la Administración Pública
	Res. N° 1723/19 y su modif. Res. N° 971/23 Protocolo VGL.

Normativa utilizada en la comparación de leyes sobre VGL/VL y licencias.

Provincia	Norma
Buenos Aires	Ley N° 14.893 “Licencia para mujeres víctimas de violencia”(2016)
	Dto. Reg. N° 121/2020 (2020)
	RESOC-2022-1-GDEBA-SSPCVRGMMPGYDSGP “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 Pcia. de Bs. As” (2022)
CABA	Ley N° 6083 de prevención, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral. (2018)
	Disposición “Procedimiento Operativo de Emisión del Certificado para la tramitación de la Licencia por motivos de Violencias de Género o Violencia Intrafamiliar.
Chaco	Ley N° 2772-L. “Protocolo de Prevención e Intervención ante situaciones de violencia laboral en la Administración Pública” (2018)
	Ley N° 645 A - art. 55-. (1989)
Chubut	Ley X N° 60 para la prevención, sanción y erradicación de la violencia en el ámbito laboral. (2013)
	Ley I - N° 605 "Licencia para Víctimas de Violencia de Género destinada a todos los trabajadores y trabajadoras del Estado." (2017)
Córdoba	Res. N° 037/21 "Plan para el Abordaje de Situaciones Complejas"
	Res. 2021/DGGIP-00000004 “Lineamientos para la Prevención, Orientación y Acompañamiento ante situaciones de Violencia y Acoso Laboral y/o de Género en la Administración Pública” (2021)
	Res. N° 099 “Protocolo de actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la tramitación de denuncias de violencia laboral” (2017)
	Ley N° 10318 “Licencia por padecimiento de violencia familiar” (2015)
Entre Ríos	Res. N° 0330 MT " Programa Defender" (2012)
	Ley N° 10571 "Licencia laboral por violencia de género" (2018)
Formosa	Ley N° 1725 “Licencia por Violencia de Género”(2023)
Jujuy	Dto. N° 366-G/2020 "Protocolo de Actuación en casos de Violencia de Género en el Ámbito de la Administración Pública Provincial" (2020)
	Res. N° 920 - MTYE - 2022 "Protocolo de Actuación para la Tramitación de Denuncias sobre VL: Oficina de Asesoramiento, Intervención y Registro de VL". (2022)
	Ley N° 6215 “Licencia por Violencia de Género”

La Pampa	Ley N° 3042 “Licencia para víctimas de violencia de género (2017)
Mendoza	Ley N° 9263 de Protección a las personas trabajadoras víctimas de VL. (2020)
Neuquén	DECTO-2022-2190-E-NEU-GPN Protocolo para la prevención, intervención y protección en situaciones de VL en el ámbito del poder ejecutivo de la provincia de Neuquén. (2022)
	Ley N° 3288 Licencia por motivos de género con goce de haberes(2021)
Río Negro	Res. N° 1723/19 del Ministerio de Trabajo de Río Negro (2019)
	Res. N° 971/23 del Ministerio de Trabajo de Río Negro (2023)
	Ley N° 5086 "Licencia Especial con goce de haberes para agentes públicos víctimas de violencia de género" (2015)
San Juan	Res. conjunta N° 0103-MHF-2023 0815-MDHyPS “Protocolo de Actuación ante situaciones de Violencia y Acoso Laboral con Perspectiva de Género y Diversidades, en la Administración Pública Provincial”. (2023)
	Ley N° 3042 "Licencia para víctimas de violencia de género" (2017)
San Luis	Ley N° I-1015-2012 "Ley Provincial de Acoso Sexual Laboral, Acoso Ambiental y VL”
Santa Cruz	Res. N° 412/MTEySS/2021 Protocolo Para la Prevención y Abordaje de Violencia Laboral con Perspectiva de Género y Diversidades. (2021)
	Ley N° 3669 "Licencia Especial por situaciones de Violencia de Género" (2019)
Santa Fe	Dto. N° 0008/2019 “Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención Frente VGL”
	Ley Provincial N° 12434
	Dto Reg. N° 1040/07 para prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral (2007)
	Ley N° 13696 “Licencia laboral por violencia de género” (2018)
Tierra del Fuego	Dto. N° 2270/22 "Protocolo para la Prevención y Abordaje de VL y/o Acoso Laboral"
	Ley N° 1104 "Licencia Especial a la mujer víctima de violencia de género" (2016)
Tucumán	Ley L-7232 para prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral. (2002)
	Ley N° 8981 (art. 9)
	Ley N° 9056
Nación	Decisión Adm. 1012/2021 "Protocolo Marco para el Abordaje de las VG en Sector Púb. Nacional"

ANEXOS

Anexo A. Normativa, Enfoque, Autoridad y Ámbito

Territorio / jurisdicción	Normativa sobre el abordaje de la violencia en el ámbito laboral	Enfoque	Autoridad de aplicación	Ámbito de aplicación
Nación	Decisión Administrativa 1012/2021 “ <u>Protocolo</u> marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el Sector Público Nacional”. (2021)	Violencia por motivos de Género en el ámbito laboral. (Específico)	El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD) tiene una función rectora en su implementación. Cada Organismo debe respetar los lineamientos generales.	Público.
Buenos Aires	Ley 14.893, Dec. 121/2020 y Resolución Conjunta del Mrio. de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual y el Mrio. de Jefatura de Gabinete de Ministros RESOC-2022-1-GDEBA-S SPCVRGMMPGYDSGP que aprueba la <u>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 Pcia. de Bs. As.</u> (2022)	Violencia por razones de género en el ámbito laboral. (Específico)	La autoridad de aplicación de la Ley 14.893 es la Subsecretaría de Empleo Público y Gestión de Bienes del Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros. La autoridad de aplicación de los protocolos que se creen en consonancia a lo estipulado por la guía de intervención será cada organismo.	Público.
Ciudad de Buenos Aires	Ley 6083 de <i>Prevención y Erradicación de la Violencia de Género en el Ámbito Laboral</i> (2018)	Violencia de Género en el ámbito Laboral. (Específico)	La máxima autoridad en materia de recursos humanos de cada una de las jurisdicciones y entidades.	Público.

Chaco	Ley 2772-L: " <u>Protocolo de Prevención e Intervención ante situaciones de violencia laboral en la Administración Pública</u> " (2018)	Violencia laboral, menciona que puede darse por motivos de género. (General)	Cada uno de los Poderes del Estado Provincial, por intermedio de la Oficina Interdisciplinaria para la Prevención, Tratamiento y Sanción de la VL.	Público.
Chubut	Ley X N° 60 " <u>Prevención, sanción y erradicación de la violencia en el ámbito laboral público</u> " (2013)	Violencia laboral, hace mención a que puede darse por motivos de género u orientación sexual. (General)	Secretaría de Trabajo de la Provincia del Chubut quien coordina acciones con la Secretaría de Derechos Humanos de la Provincia.	Público.
Córdoba sector público	Res. N° 037/21 " <u>Plan para el abordaje de situaciones complejas</u> " el cual aprueba la " <u>Guía de Actuación para la orientación y acompañamiento en el abordaje de situaciones complejas en la Administración Pública Provincial</u> " y la Res. 2021/DGGIP-00000004 que aprueba los " <u>Lineamientos para la Prevención, Orientación y Acompañamiento ante situaciones de Violencia y Acoso Laboral y/o de Género en la Administración Pública</u> " (2021)	La Guía abarca situaciones complejas, entre las cuales se destaca la Violencia Laboral con perspectiva de género. Los Lineamientos son para la violencia y acoso laboral y/o de género. (General)	Dirección General de Gestión Integral de Personas de la Secretaría de Capital Humano	Público.
Córdoba sector privado	Resolución N° 099 " <u>Protocolo de actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la tramitación de denuncias de violencia laboral</u> " (2017)	Violencia Laboral, en sus fundamentos determina que esta incluye la violencia de género. (General)	Ministerio de Trabajo de la provincia de Córdoba	Privado.

Entre Ríos	Res. 330/12 " <i>Programa Defender</i> " (2012)	Violencia Laboral con apartados específicos para VGL (General)	Ministerio de Trabajo de la Provincia de Entre Ríos.	Público y Privado.
Jujuy (VGL)	Dec. 366-G/2020. " <i>Protocolo de actuación en casos de violencia de género en el ámbito de la administración pública provincial</i> " (2020)	Violencia de género en el ámbito laboral. (Específico)	El Consejo Provincial de la Mujer e Igualdad de Género.	Público.
Jujuy (VL)	Res. N° 920 - MTYE - 2022 " <i>Protocolo de Actuación del Ministerio de Trabajo y Empleo de la Provincia de Jujuy para la Tramitación de Denuncias sobre Violencia Laboral: Oficina de Asesoramiento, Intervención y Registro de Violencia Laboral</i> ". (2022)	Violencia Laboral con apartados específicos para situaciones de violencia por razones de género. (General)	Ministerio de Trabajo y Empleo de la Provincia de Jujuy, a través de la Coordinación de Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral, dependiente de la Secretaría de Trabajo.	Público y Privado.
Mendoza	Ley 9263: " <i>Protección a las personas trabajadoras víctimas de violencia laboral</i> " (2020)	Violencia laboral, hace mención a que puede darse por motivos de género, identidad u orientación sexual y a la disparidad salarial entre hombres y mujeres. (General)	Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Provincia de Mendoza	Público y Privado.
Neuquén	DECTO-2022-2190-E-NEU -GPN " <i>Protocolo para la prevención, intervención y protección en situaciones de violencia laboral en el ámbito del poder ejecutivo</i> "	Violencia Laboral y hace mención a la violencia laboral por razones de género y a la violencia	La Oficina de Intervención en Violencia Laboral estará integrada por los Equipos Interdisciplinarios Especializados, funciona bajo la órbita del	Público.

	<i>de la provincia de Neuquén</i> ". (2022)	doméstica que atraviesen las trabajadoras del P.E. (General)	Ministerio de Economía e Infraestructura.	
Río Negro	Resolución N° 1723/19: <i>"Protocolo de actuación para casos de Violencia por razones de Género en el ámbito laboral"</i> . Modificado por Res. N° 971/23	Violencia por razones de Género en el ámbito Laboral. (Específico)	Ministerio de Trabajo de la Provincia de Río Negro	Público y Privado.
San Juan	Res. Conjunta N° 0103 - MHF-2023 / N° 0815 MDHyPS <i>"Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Acoso Laboral con perspectiva de Género y Diversidades, en la Administración Pública Provincial"</i> (2023)	Violencia y Acoso Laboral con Perspectiva de Género y Diversidades. (General).	Dirección de Recursos Humanos y Organización del Empleo Público de la Secretaría de la Gestión Pública del Ministerio de Hacienda y Finanzas.	Público.
San Luis	Ley N° I-1015-2012 <i>"Ley Provincial de Acoso Sexual Laboral, Acoso Ambiental y Violencia Laboral"</i> (2012)	Acoso sexual laboral y violencia laboral. Hace mención a que puede darse en razón de género, identidad de género u orientación sexual. (General)	Cada organismo donde suceda el hecho de violencia debe aplicar la ley. Tendrá carácter de organismo administrativo de control y difusión de la Ley el Observatorio Contra la Violencia Laboral.	Público.
Santa Cruz	Res. 412 MTEySS/2021 <i>"Protocolo Para la Prevención y Abordaje de Violencia Laboral con Perspectiva de Género"</i> (2021)	Violencia Laboral con Perspectiva de Género. (General)	Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección de Igualdad de Oportunidades y Trato de la provincia de Santa Cruz. Para el personal comprendido en el CCT del sector público de la Provincia de Santa Cruz,	Público y Privado.

			la autoridad de aplicación será la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT)	
Santa Fe	Decreto N° 0008/2019 <i>“Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención Frente a Situación de Violencia de Género en el Ámbito Laboral”</i> . (2019) Implementada de conformidad con lo establecido en la Ley Provincial N° 12434 y su Dto. Reg. N° 1040/07 <i>para prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral</i> .	Posee Ley sobre violencia laboral (General) y Protocolo para la violencia por razones de género en el ámbito laboral (Específico)	Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.	Público.
Tierra del Fuego	Decreto N° 2270/22 <i>“Protocolo para la prevención y abordaje de violencia y/o acoso laboral”</i> (2022)	Violencia y Acoso Laboral con Perspectiva de Género. (General)	Ministerio de Trabajo y Empleo de la Provincia de Tierra del Fuego.	Público y Privado.
Tucumán	Ley L-7232 <i>para prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral</i> . (2002)	Violencia laboral, hace mención al acoso sexual y a la discriminación remunerativa. (General)	Ministerio de Gobierno y Justicia, a través de la Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia de Tucumán.	Público.

Fuente: Elaboración propia en base a investigación.

ANEXO B. Objetivo, Atención y Medidas Protectoras

Territorio	Objetivo	Tipo de atención que se brinda	Medidas Protectoras
Nación	Promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencias y discriminaciones por motivos de género, mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia y acoso laboral por motivos de género. Propiciar la tramitación de actuaciones administrativas en los casos que correspondiere.	Asesoramiento.	La persona en situación VGL que realice consulta y/o denuncia, podrá solicitar la modificación del lugar y/u horario de prestación de servicio, a fin de resguardar su integridad física y/o psicológica y/o la de su círculo de confianza. El área de RRHH deberá actuar de forma ágil y expeditiva, a fin de dar respuesta a la solicitud cursada, teniendo en consideración los principios rectores, debiendo arbitrar los medios necesarios a fin de que la persona requirente no vea afectada su carrera laboral con motivo de dicho pedido. Cuando la persona requirente comparta lugar de trabajo con la persona denunciada, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que las modificaciones se apliquen sobre ésta última, salvo pedido expreso de la persona requirente.
Buenos Aires	La finalidad de la Guía consiste en presentar una serie de herramientas conceptuales y técnicas, a fin de establecer una cartografía de categorías complejas que constituyen las Violencias por Razones de Género, así como también delinear las posibles situaciones que abordarán y acompañarán los Equipos Interdisciplinarios.	Otorgamiento de licencia y abordaje.	En caso de VGL o VG donde el agresor también trabaje en la APP. se debe garantizar las condiciones para que la trabajadora pueda desempeñar en forma segura sus funciones, implementando las acciones de organización administrativa que fueran necesarias. Si la trabajadora solicita un cambio en el lugar de prestación de servicios, el pedido debe contemplarse con celeridad, sin que implique afectación salarial o funcional, priorizando la continuidad de su carrera administrativa. Se impulsarán las medidas precautorias que correspondan en virtud de la denuncia, ej. suspensión preventiva y/o disponibilidad del agresor, además de dar inicio a los procedimientos sumariales administrativos.
CABA	Prevención, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral	Asesoramiento y abordaje.	No establece.
Chaco	Establecer marco conceptual unificado de VL; Detectar factores de riesgo; Promover la	Asesoramiento y abordaje.	Cuando los plazos del procedimiento administrativo puedan implicar un peligro inminente para los trabajadores, el Equipo Interdisciplinario deberá sugerir

	<p>realización de relevamientos constantes y permanentes que permitan identificar situaciones de conflicto; Informar y asesorar legal y psicológicamente a los empleados públicos; Delimitar funciones de los miembros del E.I; Garantizar confidencialidad y protección de las personas que participan de la investigación; Prevenir; Proveer de herramienta útil para la adecuada intervención, contención y protección; etc.</p>		<p>la interrupción del vínculo laboral entre las partes hasta tanto se arribe a un dictamen. Ello, tiene como principal fundamento el resguardo, no solo de los trabajadores parte, sino del ámbito laboral; el cual debe procurarse saludable y libre de violencia.</p>
Chubut	<p>Prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral público.</p>	<p>Abordaje a través de sumario.</p>	<p>No establece.</p>
Córdoba Sector Público	<p>Promover un modelo de abordaje integral con enfoque de derechos humanos para actuar ante situaciones problemáticas complejas en la Adm. Pub. Pcial.</p>	<p>Asesoramiento y abordaje.</p>	<p>Establece que el EOA podrá adoptar las medidas de resguardo necesarias, las cuales no deben afectar el normal desarrollo laboral de las personas afectadas, especialmente de la persona violentada.</p>
Córdoba Sector Privado	<p>Facilitar y lograr satisfacer las necesidades de asesoramiento, mediación, prevención, concientización y contención en las situaciones de violencia laboral.</p>	<p>Abordaje.</p>	<p>No establece.</p>
Entre Ríos	<p>Asistir a trabajadores y trabajadoras mediante el asesoramiento jurídico integral y gratuito sobre los derechos laborales enmarcados en el concepto de Trabajo Digno, comprendiendo tanto los aspectos referidos al salario justo, la protección social y condiciones ambientales adecuadas, como también a las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.</p>	<p>Asesoramiento y abordaje.</p>	<p>El acuerdo al que llegasen las partes puede involucrar: la obligación del denunciado de concurrir y aprobar un curso de VL; la realización de una intervención tendiente a mejorar el clima laboral en el organismo; el cambio de funciones o traslado de lugar de trabajo; etc.</p>

Jujuy VGL	Articular con los distintos organismos de la Adm. Pun. para generar redes y multiplicar los resultados en cuanto a políticas públicas para la erradicación de la violencia de género; Propiciar espacios libres de discriminación, desigualdad y violencia hacia las mujeres, promoviendo la equidad y el respeto; Promover las herramientas para actuar en casos de violencia de género en el ámbito laboral de la administración pública para evitar la revictimización.	Asesoramiento y abordaje.	Las medidas que sugiera el Consejo podrán ser: a) La iniciación de un sumario administrativo en contra del supuesto agresor; b) El traslado del agresor a otra área de trabajo; c) Cuando la denunciante lo solicite se podrá pedir el traslado de la misma; d) Se otorguen licencias hasta tanto se resuelva la situación; e) Se aparte o se suspenda del cargo al agresor cuando el mismo sea funcionario; f) Y toda otra recomendación que considere pertinente.
Jujuy VL	Asesorar, intervenir y registrar en situaciones de violencia laboral en la provincia de Jujuy	Asesoramiento y abordaje.	No establece.
Mendoza	Prevenir, abordar, sancionar y erradicar la violencia laboral, y brindar protección a las personas trabajadoras, víctimas de la misma, a las personas denunciantes y/o testigos de los actos o conductas que la configuren	Abordaje.	No establece.
Neuquén	Regular las acciones de prevención, intervención y protección que deberán llevarse a cabo ante situaciones de VL y VGL que involucren a personas que desempeñan sus funciones en organismos del PE. Asimismo contemplan acciones para el acompañamiento de trabajadoras en situación de violencia doméstica que se desempeñan en el ámbito del PE.	Asesoramiento y abordaje.	Podrá sugerir que la persona afectada acceda a la licencia por violencia de género con goce de haberes (L. 3288); la modificación temporal de tareas y/o espacio de trabajo; Interrumpir el contacto entre las partes; Establece intervenciones especiales para casos de personas involucradas externas a la Administración Pública. Las medidas adoptadas por los organismos de las recomendaciones realizadas podrán quedar como medidas definitivas.
Río Negro	Generar un marco de actuación para organismos estatales, organizaciones	Asesoramiento y abordaje.	Se le sugiere a la parte empleadora que se adopten las medidas preventivas y urgentes en el ámbito laboral en

	<p>sindicales y empresas que fomenten en la provincia de Río Negro el cumplimiento de los derechos de las víctimas de violencia por razones de género en el ámbito laboral, en el marco de la Ley N° 26.485.</p>		<p>resguardo de la persona damnificada, pudiendo optar por alguna de las siguientes: a) Que las personas involucradas no compartan el mismo espacio físico laboral; b) Disponer que presten servicios en distintos horarios; c) La prohibición de acercamiento de la persona acusada; d) Traslado del lugar de funciones cuando las medidas anteriores resultan insuficientes o de imposible cumplimiento; e) Designar a otra persona como intermediaria entre las partes; f) Cualquier otra medida que se proponga.</p>
San Juan	<p>Detectar y orientar el abordaje de situaciones de violencia y acoso laboral, por razones de género u otras, ejercidas dentro del ámbito de trabajo. Se propone brindar las herramientas para: Condenar toda forma de VL; Adoptar medidas de prevención y atención de la VL, asegurando ambiente sano y seguro; Fomentar la solución alternativa de resolución de conflictos que ayude a la detección y erradicación de la VL; Desarrollar medidas adecuadas para promover el trabajo digno: Concientizar sobre las consecuencias de la VL; Trabajar en conjunto con los diferentes actores sociales comprendidos en la problemática.</p>	<p>Asesoramiento y abordaje.</p>	<p>El acuerdo podrá involucrar: La obligación del denunciado de concurrir y aprobar curso de violencia laboral; La realización de una intervención tendiente a mejorar el clima laboral; El cambio de funciones o traslado de lugar de trabajo; etc.</p>
San Luis	<p>Prevenir, controlar, sancionar y erradicar las conductas humanas que se consideran como acoso sexual laboral y violencia laboral en todas sus formas.</p>	<p>Abordaje.</p>	<p>El Estado provincial resguarda los derechos de las víctimas de VL, brindando la opción de: continuar en el mismo lugar de trabajo con idénticas tareas o caso contrario, proponer un traslado a otra repartición cuyas condiciones no podrán ser inferiores al cargo, tareas que actualmente realiza y demás condiciones contractuales que reviste. Si el trabajador decidiera continuar en el mismo lugar de trabajo, quien ocasionare los actos de violencia, deberá ser trasladado a otra dependencia, hasta tanto se sustancie la investigación y</p>

			se determine la veracidad de los hechos y la sanción correspondiente.
Santa Cruz	Establecer acciones tendientes a la desnaturalización, prevención, actuación y erradicación de la VL en sectores públicos y privados; Promover acciones destinadas a la sensibilización e implementar programas de prevención y formación de los/as trabajadores/as sobre la VL; Promover acciones de difusión y capacitación; Hacer seguimiento cualitativo y cuantitativo de la VL; Poner a disposición del denunciante asesoramiento, contención y asistencia;etc.	Asesoramiento y abordaje.	No establece.
Santa Fe	El objetivo del Protocolo es prevenir y brindar atención a las situaciones de VGL operando armónicamente con la normativa vigente en la materia.	Asesoramiento y abordaje.	El Protocolo no establece. La Ley 12434 establece que: El funcionario o responsable del lugar donde se produzcan los hechos de violencia laboral, deberá adoptar las medidas para preservar la integridad psicofísica de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado Provincial, bajo apercibimiento de las sanciones que le pudieran corresponder.
Tierra del Fuego	Recepcionar denuncias por violencia y/o acoso laboral; Promover la prevención, sensibilización y desnaturalización de la violencia laboral; Recopilar datos cuantitativos y cualitativos de las intervenciones realizadas; Crear la Oficina Provincial sobre Atención y Tratamiento de Violencia y/o Acoso Laboral.	Asesoramiento y abordaje	No establece.
Tucuman	Tiene por objeto establecer un marco jurídico a fines de prevenir, controlar, sancionar y erradicar la VL.	Abordaje	No establece.

Fuente: Elaboración propia en base a investigación.

Anexo C. Equipo Interdisciplinario, Sanciones, Registro y Seguimiento

Territorio	Equipo interdisciplinario	Régimen sancionatorio	Registro	Seguimiento
Nación	Se deberá disponer de un equipo de orientación, un área de género y/o un área con competencia en la materia, con el objeto de brindar asesoramiento, atender las consultas y realizar derivaciones relativas a las situaciones abordadas por el presente protocolo. Estos equipos serán capacitados por el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad.	Establece que la máxima autoridad del organismo donde suceden los hechos debe garantizar la aplicación de las medidas disciplinarias.	Se llevará un registro de las consultas recibidas y semestralmente se elaborará un informe de carácter estadístico	No establece.
Buenos Aires	El Equipo de Abordaje de Situaciones Particulares (EASP), tendrá como objetivo el acompañamiento, consolidación e institucionalización de los Equipos Interdisciplinarios (E.I) en los diferentes Organismos de la Adm. Pub. Las principales funciones del E.I son asistir, asesorar y acompañar de manera integral las situaciones de violencia por razones de género y promover espacios de prevención, sensibilización y promoción en género y derechos frente a las violencias por razones de género. - Asimismo existe un Sistema Integrado de Políticas Públicas contra las Violencias por Razones de Género (SIPP)-	La Guía establece que en casos de VGL se debe dar curso a sumario administrativo, para lo cual se utilizara el informe técnico que realice el E.I del organismo con el testimonio de la trabajadora. Asimismo establece lineamientos que deben seguir los organismos en la creación de sus protocolos, los cuales deben incluir sanciones accesorias con perspectiva de género.	La Ley 14603 crea el Registro Único de Casos de Violencia de Género RUC, para registrar, relevar y procesar las situaciones de violencia recibidas en los diferentes Organismos Provinciales y/o Municipales.	Informe Técnico de evaluación del proceso de seguimiento establece evaluación de la situación de la trabajadora en cada instancia del proceso de acompañamiento. Evaluar si las orientaciones y articulaciones institucionales e interinstitucionales se han constituido como reparatorias.
CABA	No establece	No establece	Establece que las dependencias al elaborar sus propios	Establece que las dependencias al elaborar sus propios protocolos deben establecer criterios

			protocolos deben llevar adelante el registro, monitoreo y evaluación de las medidas que se adopten.	para la intervención y el seguimiento de las situaciones de género o discriminación en razón del género.
Chaco	La Oficina Interdisciplinaria para la Prevención, Tratamiento y Sanción de la VL se conforma por 5 áreas: Legal y Técnica; Psicológica; de Mediación; Administrativa; y el Observatorio Asesor y de Seguimiento.	No establece	Crea el Registro Único de Reincidentes con la finalidad de advertir cuando un trabajador reincida en alguna de las conductas previstas en la ley.	El equipo interdisciplinario realiza el seguimiento de los casos sometidos a su análisis. A tal fin debe: Convocar a las partes para que informen su situación actual; Informarse acerca del efectivo cumplimiento; Brindar apoyo constante y permanente a quienes hayan resultado ser víctimas de violencia laboral
Chubut	No establece.	El maltrato físico, social, acoso y acoso sexual ejercido por un superior jerárquico dentro del sector público debe ser sancionado con suspensión de hasta 30 días sin prestación de servicios ni percepción de haberes, cesantía o exoneración, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados. Puede aplicarse la suspensión preventiva del agente. Para la aplicación de las sanciones disciplinarias que pudieren corresponder rigen las normas de procedimiento	No establece.	No establece.

		sumarial de cada órgano estatal.		
Córdoba Público	Los Equipos de Orientación y Acompañamiento (EOA) de cada Jurisdicción realizan el abordaje de las situaciones conforme lo regulado por la Guía de Actuación para la Orientación y Acompañamiento de Situación Complejas, con el acompañamiento del Equipo de Abordaje de Situaciones Complejas (EASC).	No establece.	Llevar registro de situaciones consultadas, intervenciones y seguimiento. En base a ello elaborar estadísticas.	El EOA en todo momento, aun cuando la situación haya sido remitida a la Autoridad Especializada, se haya derivado al servicio jurídico o se haya puesto en conocimiento del órgano jurisdiccional, continuará orientando y acompañando a las partes y realizando el seguimiento del proceso. El EOA podrá realizar entrevistas con las partes para observar el cumplimiento del plan de acción estipulado entre ellas.
Córdoba Privado	Existe un Gabinete de Apoyo Interdisciplinario el cual actúa, si correspondiere según la opinión de admisibilidad, otorgando asistencia a requerimiento del/la denunciante. El Gabinete de apoyo interdisciplinario será el conformado en el marco de la CTIO CÓRDOBA.	Ante la incomparencia de la empresa o del denunciado, se labra acta de infracción dando lugar a la aplicación de sanciones. // En el caso de que el funcionario actuante verifique que se ha infringido la legislación laboral vigente, deberá labrar acta de infracción en los términos de la Ley 8015 y/o Ley Nacional 25212.	Se lleva un registro de antecedentes de denuncias de violencia laboral, dentro del sistema denominado "Sistema Provincial de Rúbrica y Documentación Laboral".	Si hay acuerdo entre las partes, se realizará la verificación posterior de lo acordado, a pedido de parte.
Entre Ríos	No establece	Si no hay acuerdo, la Autoridad de Aplicación debe comunicar el fracaso a la autoridad administrativa a la que pertenece el denunciado a fin de	No establece	No establece.

		iniciar el trámite administrativo correspondiente aplicando régimen disciplinario o iniciación de sumario si se creyere conveniente.		
Jujuy VGL	No establece.	Todo funcionario o funcionaria que incumpla un deber específico determinado en el protocolo deberá ser debidamente sumariado y, eventualmente, sancionado.	No establece	No establece
Jujuy VL	Los profesionales integrantes del equipo inter y transdisciplinario de la Coordinación de Prevención y Erradicación de la VL tendrán como funciones brindar información, orientar, asesorar y prestar asistencia profesional gratuita a las personas en situación de violencia que concurren a dicha dependencia en búsqueda de una solución integral. // Cuando sea necesario se articulará con instituciones correspondientes (INADI, Salud Mental, Red Territorial contra la Violencia Laboral del MTEySS de nación) previo acuerdo manifiesto de la persona denunciante, se procederá a un abordaje conjunto y complementario	Las incomparecencias injustificadas del empleador/a y/o denunciado/a, como en los casos en que quede acreditada la configuración de la violencia laboral y no se tome ninguna medida, se labrará acta de infracción a los fines de aplicar sanciones en los términos de la Ley Nacional 25212. También se podrán establecer sanciones alternativas, consistentes en capacitaciones en materia de violencia laboral, pedido de disculpas públicas, sugerencia de resarcimiento económico a las víctimas, sugerencia a la empresa o institución que tome medidas con respecto a los/as denunciados/as (cambio de sector/área, aplicación de sanciones, despido, etc).	Es obligación recopilar los datos con objeto de promover y desarrollar investigaciones, estadísticas y todo tipo de informes respecto del estado de la problemática. Se registran los dictámenes y resoluciones. Asimismo, a fines de contar con datos para la graduación de las sanciones, se elaborará un registro de personas en contra de las cuales se haya acreditado la existencia de VL.	No establece.

Mendoza	No establece.	Todo aquel que incurriera en conductas de violencia laboral, será pasible de las sanciones y/o medidas que prevén los regímenes administrativos y/o disciplinarios.	No establece.	No establece.
Neuquén	El Equipo está conformado por 5 personas que deben ser de las áreas de derecho, social, salud ocupacional, psicología y rrhh. Deben preferentemente tener experiencia y formación certificada en ddhh y laborales con perspectiva de género y diversidad, VL y VGL. Asimismo, impone restricciones en cuanto a que NO podrá ser parte del equipo: Quienes hayan sidos denunciados o cursen procesos por violencia de género, familiar o laboral; Quienes se encuentren inscriptos en el Registro Pcial. de Deudores Alimentarios y/o Registro Pcial. de Violencia Familiar y de Género; y Quienes tengan antecedentes penales. Prevé caso de excusación o recusación por relación de parentesco o afectiva con las personas involucradas.	No establece.	Se elabora un registro de todas las actuaciones e intervenciones realizadas en el marco del Protocolo, preservando el anonimato y el cuidado de la información. Con el fin de realizar un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la problemática de la violencia laboral en el ámbito del Poder Ejecutivo provincial, generando estadísticas propias.	El Equipo registra lo actuado y asienta en el mismo un seguimiento relativo al cumplimiento de las medidas y el resultado de las mismas.
Río Negro	Red de Referentes: Acorde al Protocolo deben designarse 6 referentes, una por cada región de la provincia. Dichas personas deben ser sensibilizadas, capacitadas y comprometidas con la problemática. A su vez, se establece la creación	Para casos del sector público se elevan a la Junta de Disciplina para que aplique el régimen sancionatorio que estime corresponder. Para el sector privado no establece.	Los datos obtenidos deberán ser informados al equipo técnico para ser introducidos en el Registro Único de Casos (RUC) y elevado	No establece.

	de un Equipo Especializado de Intervención, el cual estará conformado por distintos organismos gubernamentales afines a la temática, definidos por el Concejo de la Función Pública y su función será la de intervenir en aquellos casos de suma complejidad en donde evaluarán la situación, definirán la existencia de la configuración de la violencia por razones de género en el ámbito laboral y estipulará la continuidad del procedimiento.		formalmente a un registro único confidencial que habilitará la CTIO-Género a tales fines. (Res. 990/21 crea el RUC)	
San Juan	No establece.	El incumplimiento del acuerdo deberá ser comunicado al organismo de pertenencia para que se aplique régimen disciplinario. En el mismo sentido, fracasada la conciliación se debe informar a la autoridad administrativa a la que pertenece el denunciado para que se aplique el régimen sancionatorio correspondiente. // Se establecen sanciones para los agentes intervinientes que violen el principio de confidencialidad sancionandolo con 2 días de suspensión.	No establece.	No establece.
San Luis	No establece.	Cuando el Superior Jerárquico inmediato, tenga conocimiento fehaciente de la violencia y no tome las medidas necesarias para hacer cesar las	Se crea el Observatorio contra la Violencia Laboral el cual debe construir una instancia técnica y de	No establece.

		<p>mismas, será responsable, pudiendo la víctima accionar judicialmente. //</p> <p>Comprobada la veracidad de la denuncia y meritada la gravedad del daño, las sanciones al agresor podrán ser: a) Apercibimiento con registración de legajo; b) Suspensión sin percepción de haberes entre 5 y 10 días la primera vez y entre 10 y 30 días la segunda. Cuando correspondiere la aplicación de nueva suspensión y de ello resultare la acumulación de 40 o más días de suspensión será aplicada la cesantía; c) Cesantía; d) Exoneración. Sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal y administrativa que la justicia ordinaria determinase.</p>	<p>observación permanente destinada al monitoreo, recolección, producción y sistematización de datos e información sobre distintas formas de VL. Posee además un Registro de Empresas Privadas que adhieran a la normativa de la Ley.</p>	
Santa Cruz	No establece	<p>En caso de doble incomparecencia injustificada del empleador estando debidamente notificado, se iniciará el procedimiento correspondiente para la ejecución de sanción conforme Art. 4, 22, 46, 47 de la Ley 2450 (sector privado) o de poner en conocimiento al superior jerárquico (sector público).</p>	<p>La normativa prevé la creación de un Observatorio de Violencia Laboral en la Provincia de Santa Cruz con el fin de realizar un seguimiento cualitativo y cuantitativo en cuanto a la violencia laboral.</p>	<p>Una vez el empleador presenta el informe, se debe realizar un seguimiento de la situación. Se realiza de manera telefónica con el/la trabajador/a denunciante, verificando la situación actual, dejando constancia de la llamada telefónica.</p>
Santa Fe	No establece.	<p>LEY VL: A todo aquel que incurriera en conductas de violencia laboral, se le aplicará las sanciones que</p>	No establece.	<p>A cargo de la Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos</p>

		prevén los regímenes administrativos y/o disciplinarios respectivos dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, conforme la gravedad que en cada caso corresponda		Humanos.
Tierra del Fuego	Oficina Provincial sobre Atención y Tratamiento de Violencia y/o Acoso Laboral (OPAVAL) conformado por equipo interdisciplinario capacitado en la problemática, e integrado por profesionales preferentemente de la rama de la psicología, abogacía, sociología, relaciones, entre otros.	No establece.	Se crea Observatorio de Violencia Laboral en la Provincia de Tierra del Fuego AIAS con el fin de realizar seguimiento cualitativo y cuantitativo de la problemática de violencia y acoso laboral y con el propósito de brindar información suficiente para elaboración de nuevas medidas de abordaje.	Se debe realizar un seguimiento continuo de cada caso, dejando en todo momento asentado los pasos realizados. Luego de la presentación al empleador y transcurridos 30 días deberán realizar seguimiento de manera telefónica con el/la trabajador/a verificando la situación actual luego de la intervención de la OPAVAL.
Tucumán	No establece.	La autoridad de aplicación reglamentará las sanciones que se aplicarán a las infracciones previstas en la ley.	No establece	No establece.

Fuente: Elaboración propia en base a investigación.

Anexo D. Licencias por violencia de género, requisitos y días otorgables.

Territorio	Normativa sobre Licencias por VG	Requisitos	Días otorgables
Buenos Aires	Ley N° 14893	Constancia que acredite haber realizado la correspondiente denuncia, dentro de un plazo de 5 días hábiles contados a partir del día siguiente al de la solicitud. Puede prorrogarse por 3 días hábiles cuando exista imposibilidad de cumplimiento. Se entiende por denuncia todo medio idóneo, por el que se haya puesto en conocimiento de un organismo estatal competente la situación de violencia, incluyendo dispositivos y servicios de atención a víctimas.	Hasta 35 días por año calendario (continuos o alternados). Si la trabajadora hubiese hecho uso de la totalidad de los días previstos, podrá solicitar una prórroga por un plazo equivalente, la que será concedida, previo informe favorable del Equipo Interdisciplinario actuante.
CABA	Disposición “Procedimiento Operativo de Emisión del Certificado para la tramitación de la Licencia por motivos de Violencias de Género o Violencia Intrafamiliar”	Solicitarlo ante la Dirección General de la Mujer o Centros Integrales de la Mujer. Quienes disponen de 5 días hábiles para realizar la entrevista y en caso de que corresponda, otorgar el certificado de la licencia para presentar en su repartición.	No lo establece.
Chaco	Ley N° 645 A (art. 55)	Debe acreditar el motivo y acompañar a la solicitud, la denuncia ante autoridad policial, judicial o extrajudicial con competencia. El certificado médico es expedido por un profesional de la salud.	Por el término que establezca el organismo competente.
Chubut	Ley I N° 605	Podrá ser solicitada por el trabajador o la trabajadora a través de cualquier medio fehaciente, contando con un plazo de 7 días hábiles desde la solicitud para acompañar la constancia de haber realizado la correspondiente denuncia.	No lo establece.
Córdoba	Ley N° 10318	No establece.	Máximo de 30 días por año calendario (continuos o discontinuos), renovables excepcionalmente por igual periodo.
Entre Ríos	Ley N° 10571	La licencia entra en vigencia a partir de la comunicación de la situación de violencia ante las autoridades del área,	Máximo 20 días de corrido por año calendario (continuos o discontinuos)

		debiendo presentar, en el plazo de 48 hs., la certificación emitida por el organismo o dependencia administrativa y/o judicial con competencia para la atención y asistencia a las mujeres en situación de violencia.	con goce de haberes. Pudiendo prolongarse otro periodo igual pero con goce del 50% de los haberes.
Formosa	Ley N° 1725	Tendrá vigencia desde la mera invocación y comunicación, por cualquier medio a su alcance, ante la autoridad competente donde preste servicios la trabajadora, debiendo en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles, por sí o a través de una tercera persona, presentar certificado que acredite la radicación de la denuncia ante el organismo competente o certificación emitida por profesionales de servicios públicos o de organismos públicos de asistencia a las víctimas.	Se otorgará con goce íntegro de haberes por un plazo de quince (15) días, continuos o discontinuos, por año calendario prorrogables por igual periodo a recomendación de los profesionales intervinientes de los organismo competentes
Jujuy	Ley N° 6215	Solicita ante la autoridad que corresponda, debiendo en un plazo no mayor a 5 días hábiles, acompañar por sí o a través de terceros: 1. Certificado que acredite la radicación de la denuncia ante autoridad competente de los hechos acaecidos. 2. Certificación emitida por profesionales de servicios de atención pública o de asistencia a las víctimas de Violencia de Género, en el que deberá hacerse referencia a que la persona denunciante, es presunta víctima. La falta de presentación de dicha documentación en el plazo fijado, traerá aparejada la revocación de pleno derecho de la licencia provisoria, teniéndose por injustificadas las inasistencias.	Máximo de 20 días por año (continuos o discontinuos), prorrogables excepcionalmente por igual periodo.
La Pampa	Ley N° 3042	Entra en vigencia a partir de la comunicación de la situación de violencia de género ante las autoridades del organismo en el que presta servicios. En el plazo de cinco (5) días deberá presentar certificado emitido por organismo o dependencia administrativo/a con competencia para la atención y asistencia a las mujeres en situación de violencia de género y/o judicial correspondiente o cualquier centro de salud, no siendo necesario la presentación de documentación que	La licencia se otorgará por un plazo máximo de 15 días, con goce de sueldo, según la gravedad del caso se podrá prorrogar.

		acredite denuncia penal.	
Neuquén	Ley N° 3288	Puede ser solicitada a través de cualquier medio, contando con un plazo de cinco días hábiles desde la solicitud para acompañar la constancia de haber realizado la correspondiente denuncia judicial o acto ante los dispositivos temáticos.	El plazo, condiciones y vigencia de la licencia se concede en función de lo que determinen los servicios de atención y asistencia a las víctimas de violencia de género, el/la médica tratante, el/la funcionaria pública o el dispositivo judicial interviniente.
Río Negro	Ley N° 5086	La licencia entra en vigencia con la mera invocación ante la autoridad que corresponda, debiendo en un plazo no mayor a 48 hs. acompañar por sí o a través de terceros: Certificado que acredite la radicación de la denuncia ante autoridad competente de los hechos acaecidos y Certificación emitida por profesionales de servicios de atención públicos y de asistencia a las víctimas de violencia de género, en el que debe constar el lapso por el cual hará uso de la licencia.	Es acumulable y no debe superar los 180 días por año, pudiendo ser ampliada de acuerdo a la evaluación que realicen los profesionales de los servicios de asistencia a las víctimas de violencia de género en forma conjunta con los del Sistema de Junta Médica Provincial.
San Juan	Ley N° 3042	La licencia entra en vigencia a partir de la comunicación de la situación de violencia de género ante las autoridades del organismo. En el plazo de cinco (5) días deberá presentar ante dichas autoridades certificado emitido por organismo o dependencia administrativo/a con competencia para la atención y asistencia a las mujeres en situación de violencia de género y/o judicial correspondiente o cualquier centro de salud, no siendo necesario la presentación de documentación que acredite denuncia penal.	Máximo de 15 días de corrido, pudiendo prorrogarse según la complejidad y gravedad del caso.
Santa Cruz	Ley N° 3669	Se otorgará con la mera invocación por cualquier medio ante la Autoridad Administrativa competente donde preste servicios, debiendo en un plazo no mayor a 48hs, presentar certificación emitida por profesionales de la salud, certificado de denuncia policial o judicial, de servicios de atención, de asistencia a las víctimas de violencia de género, áreas locales, entre otros.	30 días, continuos o discontinuos, prorrogables a pedido de la trabajadora.

Santa Fe	Ley N° 13696	Rige a partir de la comunicación de la situación de violencia ante las autoridades del área en la que presta servicio, debiendo en el plazo 48hs presentar la debida justificación emitida por la Subsecretaría de Políticas de Género, o un centro de salud con competencia específica para la atención y asistencia a las mujeres en situación de violencia. Teniendo en cuenta las circunstancias del caso en concreto, la autoridad de aplicación debe requerir la previa instancia de acción penal.	Se otorga por un plazo de tres (3) días hábiles, con goce de sueldo y sin requerir un mínimo de antigüedad en el cargo
Tierra del Fuego	Ley N° 1104 que modifica la Ley N° 473	La damnificada deberá presentar ante la autoridad administrativa correspondiente copia de la denuncia o presentación judicial efectuada en un periodo no superior a dos (2) días hábiles administrativos previos a la solicitud.	Cinco días de corrido.
Tucuman	Ley N° 8981 (art. 9) y Ley 9056	Entra en vigencia provisoriamente con la mera solicitud ante la autoridad que corresponda, debiendo en plazo de 48hs. h/a acompañar: 1) Certificado que acredite la radicación de la denuncia ante autoridad competente de los hechos acaecidos. 2) Certificación emitida por profesionales de servicios de atención pública o de asistencia a las víctimas de Violencia contra la Mujer, en el que deberá hacerse referencia que la trabajadora es presunta víctima. La falta de documentación en el plazo fijado, traerá aparejada la revocación de pleno derecho de la licencia provisoria, teniéndose por injustificadas las inasistencias.	Máximo 30 días, continuos o discontinuos, por año calendario y será concedida con percepción íntegra de haberes.

Fuente: Elaboración propia en base a investigación.