

Licencia para mujeres y personas LGTBIQ+ en situación de violencia por razones de género

Guía de Orientación a los Equipos Interdisciplinarios Regionales, Área de Recursos Humanos y Área de Legales del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires en el marco del Decreto Reglamentario N° 121/20 de la Ley N° 14.893

MINISTERIO DE
SALUD



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE
BUENOS AIRES

AUTORIDADES

MINISTRO DE SALUD DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Nicolás Kreplak

SUBSECRETARÍA DE SALUD MENTAL, CONSUMOS PROBLEMÁTICOS Y VIOLENCIAS EN EL ÁMBITO DE LA SALUD PÚBLICA

Julieta Calmels

DIRECTORA PROVINCIAL CONTRA LAS VIOLENCIAS EN EL ÁMBITO DE LA SALUD PÚBLICA

Pilar Tuculet

DIRECTORA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y DE GÉNERO

Macarena Cirone

Equipo técnico de Gestión de las violencias en el ámbito laboral

Maria Belén Ozaeta
Claudia Orleans
Daniela Verónica Alessi
Marcela Rodriguez
Gabriela Spósito
Tatiana Scebba
Juan Pablo Copparoni
Micaela Soledad Sans
Nadia Cecilia Palacios

Equipo de comunicación y edición técnica:

Maria Julia Montilla
Sofía Sorarrain
Laura Di Cianni
Agustina Sarati

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ANTECEDENTES NORMATIVOS	5
2.1 LEY N° 14893 “LICENCIA PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA” y SU REGLAMENTACIÓN	8
2.1.1 Dispositivos de acompañamiento a trabajadoras mujeres y LGTINB+ Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires	8
3. EQUIPO INTERDISCIPLINARIO de REFERENCIA REGIONAL	9
4. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	10
4.1 Solicitud de la Licencia y Acompañamiento	10
4.2 Tramitación de la solicitud de licencia	12
4.3 Casos especiales	13
5. HERRAMIENTAS TÉCNICO PROFESIONALES DE INTERVENCIÓN	15
5.1 Organización de mapeos de redes territoriales y conformación de recurso institucional	15
5.2 Relevamiento de la situación y diseño de estrategia	16
5.2.1 Documentación idónea	16
5.2.2 Registro y Comunicación intrainstitucional	16
5.2.3.1 Informe técnico para la solicitud de licencia por violencia de género en el ámbito doméstico	16
5.2.3.2 Informe técnico para solicitud de Licencia por razones de género comprendido en Casos especiales	18
5.2.3.3 Registro y documentación del proceso de intervención del ERS y del equipo de sede central	19
6. ANEXO I ENTREVISTA	15
ANEXO II INFORME	
ANEXO III RECOMENDACIONES PARA USO DE LENGUAJE NO SEXISTA	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29

LICENCIA PARA MUJERES Y PERSONAL LGTBIQ+ EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO

Guía de Orientación a los Equipos Interdisciplinarios Regionales, Área de Recursos Humanos y Área de Legales del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires en el marco del Decreto Reglamentario N° 121/20 de la Ley N° 14.893

1. INTRODUCCIÓN

La presente guía tiene el objetivo de orientar y constituirse en herramienta de consulta para los diversos equipos de salud y en particular para los **Equipos interdisciplinarios de Referencia Regional (ERS)** pertenecientes a la Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública (DPV), **Áreas de Recursos Humanos** y **Áreas de Legales** de los efectores provinciales, en el marco del abordaje a mujeres y LGTBIQ+¹ que atraviesan situaciones de violencia por razones de género, soliciten o no licencia laboral por este motivo.

Este documento contiene normativas y procedimientos que orientan los modos de articulación de los equipos interdisciplinarios de la Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública, y la recepción de la situación por parte de la Dirección de los efectores y la Dirección Delegada de Personal. Al tiempo que detalla las herramientas técnicas con las que cuentan los equipos en los procesos de acompañamiento y solicitud de licencias.

El material se organiza estableciendo, en primer lugar, los marcos normativos provinciales, nacionales e internacionales que fundamentan la intervención, en segundo lugar se explicitan los mecanismos administrativos de solicitud de licencia y en tercer lugar, se aborda la especificidad de las herramientas técnico profesional -entrevistas e informes- orientadas al trabajo de asesoramiento,

¹ Identidad de género Lesbiana, gay, trans, travesti, intersex, no binarie.

Ley Nacional 26743 Artículo 2° — Definición. Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

asistencia y acompañamiento de las personas que atraviesan situaciones de violencia por razones de género.

2. ANTECEDENTES NORMATIVOS

A partir de diciembre de 2019, en una definición clara de

reconocimiento de las desigualdades respecto a los géneros-incrementadas por razones de clase, etnia, identidad de género, orientación sexual, entre otras- tanto el Estado Nacional como de la provincia de Buenos Aires, han puesto en un lugar prioritario esta problemática institucionalizando políticas públicas vinculadas a la temática.

A nivel nacional, se creó el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD) a través del Decreto 7/2019 y a nivel de la provincia de Buenos Aires el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Géneros y Diversidad Sexual (MMPGyDS) mediante Ley N° 15.164.

En materia normativa nacional, para la presente guía, es importante mencionar que mediante la sanción de la **Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres** en el 2009, el Estado Argentino ha asumido la obligación de eliminar la discriminación y violencia hacia las mujeres y ha logrado distinguir los derechos protegidos de las mismas, así como los tipos y las modalidades de violencias a los que pueden estar expuestas. Y la Ley Nacional N° 26.743 de Identidad de Género (2012) que reconoce la identidad autopercebida de cada persona y su derecho a un trato digno, independientemente del sexo asignado al nacer y de sus registros identificatorios.

En el mismo orden, en la provincia de Buenos Aires se sancionaron leyes específicas, en el año 2001, la **Ley N° 12.569 de Violencia Familiar y sus modificatorias** y la **Ley N° 13.698 de Violencia Laboral en el año 2014**.

Normativas que posibilitan ser interpretadas a la luz de legislaciones, tratados y convenios posteriores que incorporan avances en materia de reconocimiento de derechos y cambios de paradigma en materia de género y diversidad.

En el año 2017, la provincia de Buenos Aires, complementa y amplía el marco normativo tendiente a particularizar la situación de las mujeres en el ámbito laboral a través de la **Ley N° 14.893** que

establece la **“Licencia para mujeres víctimas de violencia” destinada a trabajadoras de la administración pública o sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria de la provincia de Buenos Aires.**

Esta ley se reglamentó en **enero de 2020 bajo el Decreto 121/20** con el objetivo primordial de garantizar la igualdad y la no discriminación de mujeres y LGTTINB+en los ámbitos laborales, de este modo se asume el rol indelegable del Estado en la generación de acciones tendientes a detectar, prevenir y abordar las violencias por motivos de género.

En el plano provincial, asimismo, se **sanciona la Ley Nº 14.783 (2021) de Cupo laboral para las personas trans, travestis, transexuales y trans género.** La cual determina que el Sector Público de la Provincia de Buenos Aires debe ocupar, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal, a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo y establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público.

Cabe destacar que esta progresividad de derechos se desprende de recomendaciones y acuerdos internacionales y de la jerarquización institucional en materia de género en el plano nacional atendiendo a esos compromisos asumidos en materia de derechos humanos, especialmente en relación a las mujeres y diversidades, a vivir una vida libre de violencias.

Entre ellos merecen destacarse:

-La **“Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (CEDAW)**, la cual entre otros aspectos, insta a los Estados parte a adoptar medidas que garanticen los derechos reconocidos y la igualdad entre varones y mujeres.

- A nivel regional, la **“Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer”, conocida como “Convención de Belém do Pará”, de 1994**, retomada a nivel nacional, por la Ley Nº 26.485, **“Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”**, que define, en el Artículo 4, la violencia contra las mujeres como **“ toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad,**

integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”. Además, especifica que “quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.” Esta ley establece los diferentes tipos de violencia contra las mujeres, mencionando como tales, la violencia de tipo física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, y la violencia simbólica y hace referencia a las distintas formas en que puede presentarse².

_ **Principios de Yogyakarta (2017) N° 12**³ El derecho al trabajo: toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

-El **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo**, ratificado en el año 2021 que reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género en tanto constituyen situaciones de violación a los derechos humanos.

² Para el presente documento, retomando las definiciones propuestas por la Ley 26.485, “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” resulta pertinente resaltar las modalidades de violencia doméstica y violencia laboral. La ley, define a la violencia doméstica como “aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia” (art. 5). Por otro lado, la modalidad de violencia laboral se manifiesta 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” (art. 6).

³ Principios de Yogyakarta N°12 Los Estados:

A. Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración; B. Eliminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias.

2.1 LEY N° 14893 “LICENCIA PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA” y SU REGLAMENTACIÓN

La **Ley Provincial N° 14.893** establece el derecho a solicitar licencia por parte de mujeres trabajadoras de la administración pública de la provincia de Buenos Aires, que atraviesan situaciones de violencia por razones de género. En tanto que en la aplicación del Decreto reglamentario N° 121/20 se garantiza este derecho a trabajadoras mujeres y LGTTINB+.

La misma tiene como prioridad garantizar la igualdad de oportunidades laborales, asumir la responsabilidad estatal en lo que refiere al acompañamiento de personas que estuvieron o están atravesando situaciones de violencia por razones de género considerándola como un problema crítico, que afecta a la salud integral de las trabajadoras mujeres y LGTTINB+ y a su entorno, así como su incidencia en los espacios donde desempeñan sus tareas.

La licencia prevista por la Ley N° 14.893 y especificada en su Decreto reglamentario 121/20 es un derecho y, por ende, su otorgamiento es responsabilidad del Estado Provincial como empleador y a través de la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal u oficina de personal que haga sus veces. Su tramitación cuenta con procedimientos y en plazos específicos, al tiempo que los mismos garantizan los principios rectores, es decir, respeto de las condiciones laborales de quien la solicite, privacidad y confidencialidad.

El Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, en la provincia de Buenos Aires, es la autoridad rectora en la aplicación de esta Ley, no obstante lo cual, cada jurisdicción del poder ejecutivo provincial establece los propios mecanismos internos para su gestión.

2.1.1 Dispositivos de acompañamiento a trabajadoras mujeres y LGTBI+ Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires

A través de la Dirección Provincial contra las Violencia en el Ámbito de la Salud Pública, se conformó el **equipo central y el Programa de abordaje integral de las violencias en el ámbito de la salud pública**⁴, integrado territorialmente por doce (12) **Equipos Interdisciplinarios de Referencia Regional (ERS)** con sede en cada una de las regiones sanitarias.

El objetivo de estos equipos es garantizar una efectiva y adecuada

⁴ Anexo V del SIPP Decreto 997/2020

accesibilidad, atendiendo a las distintas necesidades de las personas que consultan o solicitan licencia por violencia por razones de género. Los equipos interdisciplinarios realizan el asesoramiento, acompañamiento, abordaje y seguimiento de cada solicitud de licencia y/o medidas de flexibilidad afines, de personas que su contratación laboral encuadra en la Ley Provincial N° 10430, Ley Provincial N° 10471, residencias y otras figuras tales como planta transitoria, becas o contratos, siempre que la misma surja del Ministerio de Salud de la provincia de Buenos Aires.

A través de estos equipos de la DPV se da inicio al trámite de la licencia, en el marco de un proceso de articulación necesaria con la dirección de los efectores y/o dirección de formación, según corresponda, y las áreas de personal de la jurisdicción.

De modo con visionado, el **Equipo Interdisciplinario de Referencia Regional (ERS)** y central de la DPV, recomiendan o no su otorgamiento y evalúan la solicitud de prórroga, luego de analizada la solicitud y realizadas las entrevistas e informe para la consecución del trámite.

La persona solicitante podrá solo presentar documentación para la solicitud, sin requerir una estrategia de acompañamiento, en dicha situación se impulsa el informe realizado por ERS junto a la documentación para la prosecución del trámite (art. 11, 12 y 13 Dto 121/20).

La licencia prevista por la Ley Provincial N° 14.893 constituye una herramienta más del conjunto de estrategias que confluyen y articulan en el acompañamiento integral de quienes atraviesan situaciones de violencia por razones de género y puede implicar la **ausencia total o parcial** de una o varias jornadas laborales completas y/o **permisos que impliquen flexibilidad** en el horario de entrada y/o de salida durante la jornada de trabajo.

3. EQUIPO INTERDISCIPLINARIO de REFERENCIA REGIONAL

Las funciones del equipo interdisciplinario establecido por el Decreto Reglamentario 121/2020 -Ley N° 14.893- en su artículo 12, en nuestro Ministerio de Salud, son asumidas por **Programa de abordaje integral de las violencias en el ámbito de la salud pública** que se expresa territorialmente en los ERS en articulación con los equipos centralizados de la Dirección Provincial Contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública. En sus acciones y funciones los equipos recuperan los principios normativos y los lineamientos propuestos desde la DPV, orientados por la perspectiva de género y derechos humanos. Los principios que de allí emanan, tales como la **accesibilidad, integralidad, interseccionalidad,**

corresponsabilidad y exigibilidad, buscan potenciar la articulación multiagencial respetando la singularidad de la situación que atraviesa la persona solicitante.

Los Equipos interdisciplinarios tienen por objetivo

- a. Brindar apoyo integral, debiendo asistir, acompañar, orientar e informar a toda persona que atraviesa una situación de violencia por razones de género, aun cuando no haya solicitado la Licencia.
- b. Elaborar informes acerca de los criterios y modalidades para el otorgamiento y/o prórroga de la Licencia en cada caso particular, así como para la adopción de las acciones y medidas establecidas en el artículo 4° de la Ley N° 14.893.
- c. Realizar seguimiento de cada situación en la que se haya intervenido. En el caso que la persona ya se encuentre recibiendo apoyo integral de un servicio de asistencia externa, el Equipo Interdisciplinario territorial y/o central, articulará su actuación con los mismos para el acompañamiento y la elaboración de los informes previstos en la presente reglamentación, procurando en todos los casos evitar la revictimización.
- d. Generar articulaciones y seguimientos institucionales, intra e interinstitucionales, organización de recursero y participación en espacios territoriales, entre otras acciones destinadas a la inserción y construcción de la red de abordajes de violencias.

Para lo cual es necesario una construcción metodológica que:

- Identifique y aborde integralmente problemas complejos.
- Construya un marco conceptual común del problema, lo que supone reconocer la incompletud de las herramientas de cada disciplina y establecer un marco de representaciones compartido entre disciplinas delimitando los distintos niveles de análisis del mismo y su interacción.
- Sostenga un posicionamiento crítico sobre la propia acción, sin ignorar el protagonismo de la comunidad y sus saberes, para lo cual deberán desplegar herramientas para la articulación intersectorial.

4. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

4.1 Solicitud de la Licencia y Acompañamiento

La persona que atraviesa una situación de violencia por razones de género puede **solicitar Acompañamiento y/o Licencia** a través de diferentes vías:

- a) Presentándose personalmente o a través de terceras personas, o por medios electrónicos (emails), en la oficina de Recursos Humanos u área que haga sus veces en el establecimiento donde se desempeña laboralmente.
- b) Presentándose personalmente, por tercera persona o por medio electrónica (vía email, teléfono de la Región sanitaria) ante el ERS que corresponda a la región sanitaria donde se asienta el efector donde trabaja.
- c) Presentándose o vía electrónica (email) ante el Comité del efector, quién asesorará en una primera escucha y orientará el inicio del trámite en articulación con las instancias señaladas en puntos a y b. Cabe señalar que el Comité por sí no tiene potestad de inicio de licencias.
- d) Quedan comprendidas en el proceso de asesoramiento, acompañamiento y solicitud de licencia las personas trabajadoras mujeres y LGTTINB+ independientemente que se impulse el trámite administrativo de licencia.

Para acceder a la licencia, es necesario que la persona solicite la misma en la oficina de Personal/Recursos Humanos del efector donde cumple su servicio laboral. Allí debe presentar (personalmente o a través de terceros) la **solicitud** a través de una nota, y en un plazo de 5 días hábiles (prorrogable por 3 días más) acompañar la certificación que acredite la situación que está atravesando mediante **medio idóneo**. Se entiende por **medio idóneo** a toda documentación que surja de haber puesto en conocimiento de un organismo estatal competente la situación de violencia referida, incluyéndose los diferentes dispositivos y servicios de atención. Es decir, el mismo puede ser emitido por un organismo público o una dependencia administrativa y/o judicial (por ejemplo denuncia policial en Comisaría de la Mujer y la Familia y en Comisaría de Jurisdicción o en el Gabinete de Delitos contra la Integridad Sexual, denuncia mediante la aplicación del Ministerio Público Fiscal, planilla de inicio de trámite Judicial en Receptoría General de Expedientes Judiciales, oficio Judicial donde conste el dictado de medidas de protección), por dispositivos públicos de atención a personas destinatarias de violencia (certificado de atención de áreas

municipales de género, servicios locales de protección de niñez y adolescencia, centro de acceso a la justicia, centros de asistencia las víctimas), por efectores públicos de atención en salud (precario médico, certificados de atención en salud mental), entre otros. Asimismo, el ERS puede evaluar la pertinencia de la licencia y fundar mediante un informe la solicitud de la misma.

Será importante, en todos los casos, sea cual fuere la forma de ingreso de la solicitud, reforzar la referencia y comunicación intrainstitucional con la oficina de Personal/Recursos Humanos y Dirección del establecimiento en el cual la persona solicitante desempeña sus tareas. En el caso que su contratación laboral sea en el marco de la residencia, solicitará la licencia en los mismos términos antes señalados y se deberá comunicar el inicio del trámite para el otorgamiento de Licencia conjuntamente al área de formación y la Dirección del efector.

4.2 Tramitación de la solicitud de licencia

- La solicitud de licencia llegará a sede central de la Dirección Provincial contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública o al Equipo de Referencia Regional a través de un expediente GDEBA conteniendo los datos de contacto de la persona solicitante e información incorporada que permitirá tener una primera caracterización al momento de realizar la entrevista. Cabe señalar que el expediente tiene trata reservada, esto garantiza la confidencialidad, la intimidad y el resguardo de la documentación.
- Recepcionada la solicitud, el ERS deberá tomar contacto con la persona solicitante a efectos de dar inicio al proceso de asesoramiento, acompañamiento y/o asistencia. En este primer contacto se deberá explicitar con claridad y precisión el procedimiento administrativo por el cual se la está contactando e informar qué características tendrá la intervención a realizarse en el marco de la Ley N° 14.893. El ERS deberá establecer un estado de situación sobre la intersectorialidad y/o agencias del ejecutivo provinciales o municipales y/o del poder judicial intervinientes, evitando la superposición de intervenciones.
- Concluida esta instancia, el ERS deberá emitir un informe dentro de las 48 hs. posteriores en el que delimite la modalidad, extensión y medidas accesorias a implementarse en el marco de

la licencia.

- En el caso que no solicite licencia, pero si se da continuidad a la intervención con asesoramiento y acompañamiento, la misma debe quedar documentada en un acta acuerdo donde se explicita el motivo de la intervención y las acciones acordadas con la persona que solicita el acompañamiento.
- Conforme a esa primera intervención del ERS, se abordarán también estrategias que fortalezcan a la persona para transitar favorablemente un proceso de salida de las violencias.

4.3 Casos especiales⁵

En el caso que la licencia sea solicitada en el marco de un procedimiento de **violencia por razones de género en el ámbito laboral** o que la persona afectada haya denunciado a su pareja o ex pareja por **violencia por razones de género en el ámbito doméstico**⁶, y ésta trabaje en el mismo servicio o efector, se tendrá en cuenta para la estrategia las siguientes acciones:

- El equipo que recibe la solicitud de licencia deberá tener una mirada amplia e integral de la causa que motiva la licencia. En tal caso deberá ponerse conjuntamente en contacto con la Dirección del efector y con el **equipo central de abordaje de las violencias en el ámbito laboral** (equipos de sede central y/o el mismo ERS). En esta articulación se indagará qué otras estrategias o medidas se dispusieron en particular hacia quien ejerce violencia.

⁵ En este documento "Lineamientos para la conformación de dispositivos de prevención y abordaje de la Violencia en el ámbito de la salud" (2022) se encuentra definido el rol y los circuitos de intervención de los **Comités para la prevención, abordaje y erradicación de las violencias en el ámbito laboral**.

⁶ ARTÍCULO 10. CASOS ESPECIALES. Cuando se tratare de un caso de violencia en el ámbito laboral o en el ámbito del grupo familiar pero quien resulte denunciado como agresor trabajare en la misma dependencia pública, sin perjuicio de llevar a cabo los procedimientos sumariales y de impulsar las medidas precautorias que correspondan en virtud de la denuncia, se deberán garantizar las condiciones para que la trabajadora pueda desempeñar, en forma segura, sus actividades laborales habituales, implementando las acciones de organización administrativa que fueran necesarias. En ese marco, si la trabajadora solicitará un cambio en el lugar de prestación de servicios, deberá impulsarse en forma inmediata sin que ello pueda implicar afectación salarial o funcional alguna, priorizando la continuidad de su carrera administrativa.

- **Es necesario señalar la complejidad que aporta la violencia por razones de género ocurridas en el ámbito laboral.** Por ello, el **ERS** asumirá la tarea de acompañar a quien esté atravesando la situación de violencia por razones de género, al tiempo que se realizará la **articulación con los equipos centrales de la DPV y/o con la Dirección del efector**, para diseñar una estrategia de abordaje integral para la situación e implementación de estas al interior del efector.
- Las medidas necesarias se orientan prioritariamente a **hacer cesar la situación**, que no se reiteren los hechos, reparar la situación, atenuar los efectos sobre la persona afectada y tomar las medidas correspondientes con quien ejerce violencia.
- En estas situaciones también puede ocurrir que la persona que atraviesa la situación de violencia y quien la ejerce en el ámbito doméstico al mismo tiempo compartan espacios laborales, en tal caso ambos equipos en conjunto con el efector asesorarán sobre las medidas interpuestas y/o las acciones para que **no sea la persona afectada por violencia la que deba retirarse del lugar de trabajo**.
- En el caso que los efectores cuenten con **Comité para la prevención, abordaje y erradicación de las violencias en el ámbito laboral**, los equipos ERS se pondrán en contacto para avanzar en la gestión de los conflictos que se presenten en el ámbito laboral y en la eliminación de las situaciones de violencia y acoso, subsidiariamente y/o complementariamente.
- Se debe tener en cuenta que si la situación de **violencia por razones de género ocurre en el ámbito laboral** derivará un proceso de intervención en donde **confluyen estrategias de protección y medidas disciplinarias**, o inicio de las mismas para la persona que ejerce violencia.

Ante la aludida circunstancia se destaca la necesidad de impulsar las acciones pertinentes que permitan llevar a cabo un procedimiento sumarial. En simultáneo, deberán efectivizarse medidas precautorias necesarias a fin de resguardar a la persona denunciante, puesto que la **violencia ejercida por razones de**

género –y su consecuente violación a los derechos humanos reconocidos en diversos tratados internacionales– debe ser considerada como falta grave del agente público que la ejerciera, en el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 10.430 (Texto Ordenado – Decreto N° 1.869/96), reglamentada por Decreto N° 4.161/96, razón por la cual surge la necesidad de deslindar todo tipo de responsabilidad que pudiere atribuírsele al agente denunciado como presunto agresor. En tal sentido, dicha investigación resulta esencial para determinar –respetando el principio del debido proceso que impera en materia administrativa– la eventual aplicación de una sanción, si correspondiere, a fin de evitar que las situaciones de violencia por motivos de género permanezcan impunes. Cabe aclarar, que sin perjuicio del procedimiento sumarial que se efectuare, las autoridades del establecimiento al que pertenezca la persona que atravesó situaciones de violencia por razones de género en el ámbito laboral deberán velar por su integridad psico-física y, en paralelo, cumplir las mandas judiciales que pudieren existir a tales fines.

- En todos los casos antes mencionados, la persona solicitante de la Licencia y/o acompañamiento deberá brindar **consentimiento** para la presentación de los hechos a la Dirección del efector o de formación, al tiempo que la persona debe participar, sugerir y acordar la mejor estrategia para su protección.

5. HERRAMIENTAS TÉCNICO PROFESIONALES DE INTERVENCIÓN

5.1 Organización de mapeos de redes territoriales y conformación de recursero institucional

Tal como hemos señalado en otras Guías:

“el recursero (...) permite organizar y sistematizar la información necesaria para articular respuestas y acciones con otras instituciones, áreas y referentes con capacidad de intervenir en determinado problema. Es una construcción colectiva que contiene datos, direcciones, teléfonos e información institucional, tanto

formales como informales para el asesoramiento, atención y seguimiento de personas en situación de violencia.” (Violencias por razones de Género: Lineamientos para el abordaje integral en el sistema sanitario de la Provincia de Buenos Aires.2021)

Este instrumento deberá estar en actualización permanente y se confeccionará, fundamentalmente, a partir del contacto con los/as distintos/as referentes institucionales que se propongan para la articulación. Es necesario señalar que en el abordaje de las situaciones de violencia es prioritaria la articulación intersectorial y las estrategias conjuntas para evitar la sobreintervención.

5.2 Relevamiento de la situación y diseño de estrategia

5.2.1 Documentación idónea

Junto a la solicitud de la licencia en el efector donde cumple servicios la persona solicitante se debe presentar la documentación idónea que respalde el acceso a la licencia en el marco de la ley N° 14.893. Esta documentación puede ser emitida por cualquier organismo público o dependencia administrativa y/o judicial, por dispositivos públicos de atención a personas destinatarias de violencia, por efectores públicos de atención en salud, etc. De igual modo, puede ser el mismo ERS quien evalúe en el proceso de acompañamiento la necesidad que la persona acceda y haga uso de la licencia, fundamentando tal recomendación y solicitud mediante informe.

5.2.3 Registro y Comunicación intrainstitucional

5.2.3.1 Informe técnico para la solicitud de licencia por violencia de género en el ámbito doméstico

El informe⁷ puede definirse como el producto de un proceso de recolección de información llevado a cabo en las entrevistas o gestiones interinstitucionales. En éste se plasmará de modo comunicable para las otras instancias que intervienen en el

⁷ El Decreto reglamentario 121/2020 Ley 14893 ARTÍCULO 13, establece la especificidad de los informes y se señala: Será obligatorio contar con informes emitidos por el Equipo Interdisciplinario a fin de: a. Dar inicio a las medidas y acciones establecidas en el artículo 4° de la Ley N° 14.893. b. Otorgar y prorrogar la Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia. c. Efectuar la adecuación del horario de prestación de servicios, a efectos de facilitar la asistencia de la solicitante a las reuniones pactadas con el Equipo Interdisciplinario y toda otra actividad o trámite (...). d. Realizar adecuaciones en la jornada laboral, lugar u otra circunstancia de la prestación de servicios.

procedimiento, los resultados de la intervención o las recomendaciones para tomar decisiones en relación a la situación laboral de la entrevistada. En tal sentido es necesario transmitir con claridad las variables que surgieron en el contexto de la/s entrevista/s o lo surgido de los medios de prueba presentados, en el caso que no acceda a la entrevista. El informe contendrá una **evaluación** teniendo en cuenta **los indicadores de riesgo, las potencialidades de la persona entrevistada, las estrategias de acompañamiento a implementar y las potenciales acciones que se irán desarrollando en el período solicitado de licencia.**

Este tipo de informe contendrá lo relevado por el Equipo Interdisciplinario en el proceso de entrevista, recuperando allí lo historizado por la persona permitiendo construir una evaluación de riesgo de manera integral y las recomendaciones consecuentes para garantizar los derechos protegidos en la normativa. **En función de lo dispuesto** en el Decreto reglamentario 121/2020 Ley 14893 ⁸ Se establecerá un primer informe técnico que se incorporará al expediente por donde tramita la solicitud de licencia. Vencido el primer plazo, la persona puede solicitar 35 días de prórroga. En dicha situación el equipo regional, en el marco de la estrategia de acompañamiento diseñada previamente se expedirá sobre la prórroga mediante nuevo informe alcanzado al expediente⁹.

Con el objetivo de unificar la tipología de informe interdisciplinario que se incorpora al expediente, se aporta en Anexo I los modelos de informe a utilizar tanto para el informe de licencia como también como informe de prórroga.

⁸ARTÍCULO 6°. PLAZO La Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia podrá ser otorgada hasta por un plazo de treinta y cinco (35) días por año calendario -continuos o alternados-, mediante decisión fundada de la Dirección Delegada de la Dirección Provincial de Personal u oficina de personal que haga sus veces del organismo en el que preste servicios la trabajadora, sobre la base de un informe elaborado por el Equipo Interdisciplinario. El plazo de otorgamiento de la licencia será retroactivo a la fecha de su solicitud. Desde la presentación de la denuncia referida en el artículo 5°, el Equipo Interdisciplinario actuante, deberá emitir un informe, dentro de las 48 horas, que consistirá, principalmente, en la indicación respecto de la procedencia, modalidad, extensión y medidas accesorias de la licencia. Una vez producido el informe, la oficina de personal respectiva deberá expedirse en un plazo máximo de 24 horas, desde su recepción. En caso de no resolverse la solicitud de la Licencia, en los plazos previstos, se considerará válidamente otorgada por el plazo máximo.

⁹Decreto reglamentario 121/2020 Ley 14893 ARTÍCULO 7°. PRÓRROGA. En el supuesto en que la trabajadora hubiera hecho uso de la totalidad del plazo de treinta y cinco (35) días por año calendario previsto en el artículo 6° de la presente, tendrá derecho a solicitar una prórroga por hasta un plazo equivalente, la que será concedida, en los términos de la presente reglamentación, previo informe favorable elaborado por el Equipo Interdisciplinario actuante.

5.2.3.2 Informe técnico para solicitud de Licencia por razones de género comprendido en Casos especiales

Los casos especiales previamente descritos en esta guía en donde la **Licencia es solicitada por estar atravesando situaciones de violencia por razones de género en el ámbito laboral** hace que los equipos de intervención deban producir mayor información y generar comunicaciones en dos líneas de articulación: I) dar curso a la tramitación de la licencia e II) informar de los hechos ocurridos en el mundo del trabajo al responsable inmediato del lugar de trabajo donde se encuentra la persona realizando la tarea y donde se encuentra la persona que ejerce violencia. Por lo cual, se deberá trabajar en la entrevista con quién solicita Licencia las acciones que se podrán tomar por tanto se debe solicitar su consentimiento y acompañamiento para que lo traído a la entrevista asuma el estatuto de declaración de los hechos o denuncia administrativa y/o penal según corresponda. Esto implica declarar la violencia atravesada en el mundo del trabajo y construir con ello una intervención multiagencial que implica al equipo de la DPV conjuntamente con el ERS y a la Dirección del efector en primera instancias.

De aquí surge que la comunicación institucional no se reduce al informe, dado que supone un trabajo de articulación intra institucional, pero este es necesario para las medidas que de allí puedan devenir.

Por ello, tal como se señaló en el apartado entrevista, **cuando los episodios que habilitan la solicitud de licencia se encuadran en violencia laboral por razones de género, o la persona que ejerce violencia en el ámbito doméstico comparte el ámbito laboral, la entrevista y su consecuente informe recogen esos hechos y los diligencian a la Dirección del efector, con el consentimiento de la persona afectada para que se dispongan las acciones correspondientes, con independencia de la continuidad del trámite de licencia dado que ambas acciones no son excluyentes.**

El Informe Técnico que realice el ERS en el marco de las recomendaciones para el acceso a la licencia por violencia, deberá contar con el **relato de la persona solicitante**, ya que podrá incorporarse como prueba informativa en el proceso de instrucción sumarial, previo consentimiento de la persona declarante. Por ello, en el transcurso de la intervención, será relevante brindarle la información pertinente respecto a la obligatoriedad que tiene el efector de salud en solicitar la instrucción sumarial al agente denunciado, conforme Art. 92 del Decreto 4161/1996.

5.2.3.3 Registro y documentación del proceso de intervención del ERS y del equipo de sede central

Este tipo de registro tendrá como objetivo relevar la situación de la persona en cada instancia del proceso de acompañamiento, así como también registrar si las orientaciones y articulaciones institucionales e interinstitucionales se han efectivizado. Constituye un registro interno donde se consignan todos los datos de la persona solicitante, datos de la red de intervención en esa situación en particular, datos de la evolución, mantener un registro actualizado de la intervención. En dicha ficha interna podrá dejarse resguardada la información que no fue necesario volcar en el informe que se adjuntó al expediente. Los equipos deberán generar un archivo que resguarde y documente todo el proceso de intervención y que permita respaldar las sugerencias y recomendaciones que dieron origen al informe inicial o de renovación de licencia.

Este **archivo interno de las intervenciones** permitirá construir información cuantitativa y elaborar un mapeo de las violencias que vivencian las trabajadoras del organismo y del Proceso de Trabajo de los ERS en el marco del Sistema Integrado de VG.

6. ANEXO I La entrevista

Para el relevamiento de información, el instrumento privilegiado es la **ENTREVISTA**, la cual se diseña y realiza en el marco de una estrategia de acompañamiento o asesoramiento. En su uso es necesario precisar y distinguir el o los objetivos que se buscan en ese encuentro y determinar quiénes participarán de la misma, pues su diseño atenderá a esa particularidad.

Para qué y por qué el equipo interdisciplinario va a plantear una entrevista, serán las primeras preguntas que se deberá hacer.

En el proceso de intervención aquí especificado podemos diferenciar al menos tres objetivos a plantear para la realización de la/s entrevista/s.

- a. Aquellas entrevistas que se diseñan para **alojar** la primera intervención con la persona que solicita asesoramiento para hacer uso de la licencia. Las mismas están orientadas a la contención y el acompañamiento de la persona, relevamiento de la situación, evaluación del riesgo. Lo que surja de allí dará lugar a las recomendaciones dentro del informe y deberán estar consensuadas con la persona afectada e informadas a la instancia de dirección de personal u oficina descentralizada, según corresponda mediante informe.
- b. Aquellas entrevistas que se diseñan para **acompañar** el procedimiento, evaluar resultados de las estrategias de trabajo y/o cerrar la intervención.
- c. Aquellas entrevistas que se diseñan para recolectar datos preliminares de **articulación** con otros equipos intervinientes o posibles de intervención.

Momentos en el proceso de entrevista:

- **Presentación y encuadre:** presentación de quienes conforman el ERS, normativa institucional que avala su intervención, objetivos del abordaje, alcances y limitaciones. Asimismo, será importante explicitar que toda la información tiene carácter de confidencialidad.
- **Desarrollo:** Se establece la demanda manifiesta que la persona entrevistada explícita. Se escucha toda la información y se recorta lo que permite construir el análisis integral de la situación que se acompaña.

- **Cierre:** Es la conclusión del proceso iniciado, es decir, devolver lo escuchado y lo observado enriquecido por una escucha especializada. Incluye los acuerdos pautados (por ejemplo, días de licencia) así como las derivaciones correspondientes, ya sea seguimiento de la situación o intervención de otros profesionales y/o instituciones.

Los **datos a relevar** deben ser pertinentes y acordes al motivo de intervención.

- Datos personales/laborales/familiares.
- Motivo de consulta/asesoramiento/acompañamiento/pedido de licencia.
- Trayectorias de intervención o las instituciones que participan a fin de fortalecer lo existente o aportar nuevas estrategias. Asimismo se relevar posibles intervenciones institucionales (escuela, servicios de protección de derechos, redes de apoyo territorial)
- Dinámica familiar y situación de convivientes frente a los hechos de violencia (hijos/as a cargo, otros familiares). Situación habitacional.
- Trayectoria laboral y situación actual.

Si la situación denunciada se desarrolló en el ámbito laboral se encuadran los hechos en Casos especiales, precedentemente descriptos.

Ante estas circunstancias en el espacio de entrevista se relevarán datos que permitan asimismo identificar la situación y a la persona que ejerce violencia en el ámbito laboral. Esto ocurre porque es necesario interponer acciones y/o medidas con esa otra persona. **Esto requiere acuerdos con la persona entrevistada y su consentimiento para hacer intervenir en la comunicación (informe) a la Dirección del efector**, quién tiene la responsabilidad de disponer acciones para el cese de la violencia al tiempo que podrá trabajar sobre los hechos conjuntamente con el Comité.

Por ello se debe incluir en las entrevistas preguntas acerca del mundo laboral que permitan determinar:

- Si se planteó la situación en el ámbito de trabajo, si fue escuchada, con quién habló, si le otorgaron permisos o dispusieron recursos a su disposición. Si se encuentra trabajando en la actualidad o cuenta con algún permiso especial, o licencia por otra razón, carpeta médica, licencia por vacaciones, compensatorio, etc.

- Si no está concurriendo a trabajar, acompañar el proceso de decisión sobre cuál sería el momento oportuno para reincorporarse a sus tareas y en qué condiciones. **Esta acción debe darse en el marco de articulación con otras medidas aportadas por la Dirección del efector.**
- Se puede incluir en la entrevista, para una mejor organización de las recomendaciones al efector, tiempo de traslado al lugar de trabajo, qué reorganizaciones tuvo que implementar a partir de la situación que atraviesa. Considerar aquí también el cuidado de personas a cargo, hijos/as, e indagar en qué cambió la situación de violencia su organización familiar y laboral.
- Es importante, ante la toma de medidas para la reincorporación al lugar de trabajo o cambios al respecto, evaluar la información que pueda aportar medidas tomadas en sede judicial, tales como medidas cautelares, sobre todo si comparte con el agresor el espacio laboral.
- Si compartía con quien ejercía violencia el espacio laboral y/o se atravesó situaciones de violencia laboral por razones de género, se deben promover acciones integrales y estructurales, que consten en los informes y queden explicitadas en actas o acuerdos con las Direcciones de los efectores. Esto tiene por finalidad dar sustentabilidad y acuerdos a las estrategias de hospitales libres de violencia.

Esta primera aproximación aporta una referencia acerca del riesgo al cual la persona solicitante está expuesta, pudiendo identificar los recursos y medidas disponibles, los posibles obstáculos para la salida de las violencias y las herramientas subjetivas que sostendrán este proceso. En función de ello el ERS llevará adelante un proceso de análisis de la información y documentación recabada en el proceso de entrevista con el objetivo de construir una **Evaluación de Riesgo Integral**, en base a la **Matriz de Riesgo** elaborada por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, con el objetivo de historizar acerca de las características de las Violencias por Razones de Género vivenciadas por la trabajadora y estimar las probabilidades de la repetición de conductas violentas por parte de la Persona que Ejerce la Violencia por Razones de Género.

ANEXO II INFORME

Documento de estricto orden confidencial: La difusión total o parcial del contenido será pasible de las sanciones previstas en el Art. 31 y 32 Ley N° 25.326

Localidad.....fecha.....

Informe técnico en el marco de la solicitud de Licencia para mujeres Destinatarias de Violencia por Motivos de Género (Ley 14.893, Decreto Reglamentario 121/2020)

En vistas de haber tomado intervención respecto a la solicitud de licencia en el marco de la **Ley Provincial 14.893** impulsada por..... quien presta servicios de

..... en el Hospital/efector..... de la

localidad de.....Legajo institucional.....DNI.....

Género.....F/N.....Domicilio.....

Se efectúa entrevista interdisciplinaria desde el ERS de la región sanitariacon fecha.....a la persona solicitante quien aporta la siguiente documentación (consignar datos de la misma en forma detallada, si es doc. judicial, informes de sede administrativa, entre otros).....

De no contar con documentación preexistente dejar asentado que la presente intervención es medio idóneo de prueba.....

De los elementos reunidos en el proceso de asesoramiento y

Que al momento actual se encuentra tramitando diversas acciones.....

.....
.....
.....
.....

(Detallar cuales: concurrencia a tribunales, concurrencia a trámites de oficinas administrativas de acompañamiento, tratamientos psico sociales de ella o sus hijos/as, tramitaciones de cambio de domicilio y/o escolarización de sus hijos/as, tramitaciones pendientes en el mismo lugar de trabajo para modificar horarios o formas de concurrencia, entre otras acciones que involucran o se relacionan directamente con la solicitud de días laborales).

Asimismo, expresa que este período le permitirá.....

.....
.....
.....

(consignar estrategias previstas por la persona en el proceso de acompañamiento o aquellas que potencialmente serán logradas en la intervención con otros organismos, por ejemplo cambio de vivienda, búsqueda de la misma, etc.)

Cabe señalar que a consecuencia de la situación antes detallada, la persona solicitante.....presenta (breve apreciación de su estado emocional o afectaciones subjetivas, o aspectos de su salud integral a señalar que resulten consecuencias directas de los hechos de violencia acaecidos)

Por ello, este Equipo Interdisciplinario recomienda... (consignar si el efector de salud donde desarrolla su práctica laboral la persona debería hacer ajuste o flexibilizar pautas de horario de trabajo una vez que esta se reintegre. Para elaborar estas recomendaciones se pondrá en consideración indicadores de riesgo aún presentes, como por ejemplo que pese a medidas cautelares la persona sigue siendo hostigada por el presunto agresor. En otro orden, estas modificaciones también pueden responder a una nueva configuración en los cuidados familiares, tales como retirar hijos/as de la escuela).

Estas recomendaciones deberán ser revisadas en el tiempo o ajustadas de acuerdo a lo que surja del proceso de acompañamiento.

Se otorgue la correspondiente licencia desde el día.....hasta el día..... inclusive que comprende a un período de.....días calendario, justificada en la imperiosa necesidad de dedicar este tiempo a los aspectos previamente consignados.

Quien solicita la licencia, podrá comunicar en este período, su incorporación al trabajo en un tiempo menor al otorgado.

Firma

**Equipo Técnico de la Dirección Provincial Contra las Violencias en el
Ámbito de la Salud Pública - Región Sanitaria XXX**

[1] Cuando se tratare de un caso de violencia en el ámbito laboral o en el ámbito del grupo familiar pero quien resulte denunciado como agresor trabajará en la misma dependencia pública, sin perjuicio de llevar a cabo los procedimientos sumariales y de impulsar las medidas precautorias que correspondan en virtud de la denuncia, se deberán garantizar las condiciones para que la trabajadora pueda desempeñar, en forma segura, sus actividades laborales habituales, implementando las acciones de organización administrativa que fueran necesarias.

En ese marco, si la trabajadora solicitará un cambio en el lugar de prestación de servicios, aquélla deberá impulsarse en forma inmediata sin que ello pueda implicar afectación salarial o funcional alguna, priorizando la continuidad de su carrera administrativa.

Documento de estricto orden confidencial: La difusión total o parcial del contenido será pasible de las sanciones previstas en el Art. 31 y 32 Ley N° 25.326

Localidad.....fecha.....

Informe técnico en el marco de la solicitud de Licencia para mujeres Víctimas de Violencia por Motivos de Género (Ley 14.893, Decreto Reglamentario 121/2020)

PRESENTACIÓN

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA QUE SOLICITA LA INTERVENCIÓN (nombre y apellido, DNI, Género, FN, profesión y cargo dentro del organismo, número de expediente)

DOCUMENTACIÓN PRESENTADA

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

ENTREVISTA CON LA PERSONA SOLICITANTE

-Demanda manifiesta

-Relato de los hechos

-Trayectoria institucional

-Esfera socio-ambiental

-Esfera salud integral

VALORACIÓN TÉCNICA/PROFESIONAL DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

Tipos y modalidades de violencia identificada por el ERS

Evaluación del riesgo integral

RECOMENDACIONES

-Persona en situación de violencia por razones de género

-Recomendaciones al efector de salud

-Recomendaciones vinculadas con el ámbito de trabajo

-Recomendaciones vinculadas con articulaciones institucionales e interinstitucionales

CONSENTIMIENTO

La persona deberá prestar consentimiento para que la información brindada sobre quien ejerce violencia en el ámbito laboral sea incorporada a la correspondiente tramitación de inicio de sumario.

Firma

Equipo Técnico de la Dirección Provincial Contra las Violencias en el Ámbito de la Salud Pública. Región Sanitaria XX

ANEXO II RECOMENDACIONES PARA USO DE LENGUAJE NO SEXISTA

Nuestras intervenciones están enmarcadas en un Sistema Integrado de Políticas Públicas desde el cual se proponen acciones mancomunadas de diversos organismos del Estado Nacional, Provincial y Municipal, en pos de la erradicación de las violencias basadas en el género. Entendiendo que el lenguaje es una herramienta para la disputa de sentidos y desde una perspectiva de ampliación de derechos, convocamos a reconstruir nuestros discursos y prácticas que garanticen fehacientemente la inclusión de toda la ciudadanía bonaerense como destinataria de política pública, contemplando entonces las diversidades sexogenéricas, culturales, sociales, etc.

Decreto 300/2006. Guía para la Gestión de la Comunicación Escrita en la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires.

-La Guía para la Gestión de la Comunicación Escrita (2006) establece que se debe utilizar la expresión que especifique la referencia a mujeres en vez del uso generalizado de masculino para hablar de mujeres y varones.

- El actual Manual de Estilo de la Provincia de Buenos Aires, diseñado por el Ministerio de Comunicación Pública del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires (Decreto 30/2020), propone que: se utilice el femenino en cargos, títulos, profesionales, oficios y toda actividad que corresponda. Tener en cuenta sustantivos genéricos o colectivos en lugar del uso del masculino. Así como también se propone el uso de los pronombres relativos sin marca de género (que, quien, quienes).

-Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (1994) Art 8 Inc b. El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

-Principios de Yogyakarta (2006). Principio 25, inciso b, establece que los Estados “adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar los estereotipos y prejuicios referidos a la orientación sexual y la identidad de género que impidan o restrinjan la participación en la vida pública”.

- Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (2009). Reconoce la tipificación de violencia simbólica, y la modalidad de violencia mediática. 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° 26.74 de Identidad de Género (2012) establece el derecho de toda persona al reconocimiento de su identidad de género y a ser tratada conforme a su autopercepción.

- El Decreto presidencial N°476/21 (2021) reconociendo formalmente aquellas identidades que quedan por fuera del binomio masculino y femenino. Se incorpora el uso de la X en el Documento Nacional de Identidad (DNI) para todas las personas que no se identifiquen como varón o como mujer.

A continuación, se citarán algunos ejemplos del uso del lenguaje con carácter excluyente por un lado, y, ejemplos de un lenguaje incluyente-no sexista, por otro. La propuesta es

reflexionar y repensar nuestras pronunciaciones a la hora de emitir nuestro discurso institucional en concordancia con nuestros intereses. Se parte del intento de considerar las diversidades sexo genéricas, corriéndonos de los estereotipos construidos en el sistema binarista.

Formas excluyentes	Formas inclusivas
Los trabajadores de salud	El personal de salud -La población hospitalaria - La comunidad hospitalaria
Referentes institucionales	Referencias institucionales
Los directores de lo hospitales	Las direcciones de los hospitales - El personal de gestión
Los pacientes- Los usuarios	Las personas usuarias de los servicios de salud - La población destinataria.
Los ciudadanos	La ciudadanía - Quienes asisten a los servicios de salud-
Muchos trabajadores	La mayor parte del personal sanitario
Los niños víctimas de violencia	La niñez/las niñeces en situación de violencia
Los coordinadores de servicio	Las coordinaciones de los servicios
Aquellos que asistan	Quienes asistan
Si uno es trabajador de salud	Quienes trabajan en salud

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Convenio sobre la violencia y el acoso 190. Organización Internacional del Trabajo. 2019.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C19 0

Decreto 30/2020. Aprobación de la estructura orgánico funcional del Ministerio de Comunicación Pública. Disponible en:

<https://normas.gba.gob.ar/arb/decreto/2020/30/210198>

Decreto 1020/21 ANEXO III Matriz Única de Factores de Alto Riesgo en Casos de Violencias por Razones de Género.

<https://normas.gba.gob.ar/ar-b/decreto/2021/1020/266653>

Gómez, Mas, Pérez, Russo. (2002). Informe Social - Análisis y Perspectivas. Secretaría académica del Colegio de Trabajadores Sociales, Distrito La Plata.

Honorable Cámara de Diputados de la Nación (HCDN). (2015). Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario en la HCDN https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dprensa/guia_lenguaje_igualitario.pdf

Ley N° 12.569 de Violencia Familiar. 28 de diciembre de 2000. <https://normas.gba.gob.ar/documentos/Vro4LsO0.html>

Ley 26.485. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. 1 de abril de 2009. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Ley N° 14.603 Registro Único de Casos de Violencia de Género de la Provincia de Buenos Aires. 16 de julio de 2014. <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/ley/2014/14603/11252>

Ley N° 15.164 Ley de Ministerios de la Provincia de Buenos Aires. 11 de diciembre de 2019. <https://normas.gba.gob.ar/documentos/0P39rksA.html>

Ministerio de Comunicación Pública del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. (2020) Manual de Estilo. Guía de Pautas de estilo, composición, corrección y edición de textos.

Ministerio de Salud- Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. (2021). “Violencias por razones de Género: Lineamientos para el abordaje integral en el sistema sanitario de la Provincia de Buenos Aires”.

Organización Panamericana de la Salud. (2020) Covid 19 y Violencia contra la mujer. Lo que el sector y el sistema de salud pueden hacer.

SIPP (2020). Resolución 997/2020. Disponible en: <http://www.saij.gob.ar/997-local-buenos-aires-creacion-sistema->

integrado-politicas-publicas-contra-violencias-razones-genero
provincia-buenos-aires-sipp-ambito-ministerio-mujeres-politicas-
generos-diversidad-sexual b20200000997-2020-11-16/123456789-
0abc-799-0000-
0202bvorpced?&o=5&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vige
ncia%5B5

Stolkiner, A. (2005). Interdisciplina y salud mental. IX JORNADAS
NACIONALES DE SALUD MENTAL I JORNADAS
PROVINCIALES DE PSICOLOGÍA SALUD MENTAL Y
MUNDIALIZACIÓN: ESTRATEGIAS POSIBLES EN LA
ARGENTINA DE HOY 7 y 8 de octubre 2005, Posadas, Misiones,
Argentina. Disponible en:
[http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_c
atedras/obligatorias/06
6_salud2/material/unidad1/subunidad_1_3/stolkiner_interdisciplina
salud_mental.pdf](http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/06_6_salud2/material/unidad1/subunidad_1_3/stolkiner_interdisciplina_salud_mental.pdf)

Tylor S.J. y Bodgan R. (1987) Introducción a los métodos cualitativos de Investigación
Barcelona Paidós.

<https://www.htc.gba.gov.ar/images/legislacion/Decreto-4161-96.pdf>

[https://normas.gba.gob.ar/documentos/VrIKqtOx.html#:~:text=El%20agente%20que%20d
onare%20piel,la%20que%20establezca%20la%20reglamentaci%C3%B3n.](https://normas.gba.gob.ar/documentos/VrIKqtOx.html#:~:text=El%20agente%20que%20donare%20piel,la%20que%20establezca%20la%20reglamentaci%C3%B3n.)

*Para acceder a más
información y materiales
comunicacionales*

