

|                     |                |
|---------------------|----------------|
| CÁMARA DE DIPUTADOS |                |
| MESA DE MOVIMIENTO  |                |
| 21 JUL 2020         |                |
| Recibido.....       | 8.53.....Hs.   |
| Exp. N°.....        | 39589.....C.D. |

## LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

### SANCIONA CON FUERZA DE

#### LEY:

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL

**ARTÍCULO 1 -** Establézcase el "Protocolo de Actuación ante situaciones de Violencia de Género en el ámbito de la Administración Pública Provincial", entendiéndose por Administración Pública Provincial a los fines del presente, a toda entidad u organismo dependiente del Gobierno Provincial, así como los ámbitos que a futuro se incorporen en su órbita de actuación; incluyendo los organismos descentralizados, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado Provincial, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria y la Cámara de Diputados y Senadores de la provincia.

**ARTÍCULO 2 - Objetivos generales.** El presente protocolo tiene como objetivos generales:

- a) Garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia contra las mujeres y personas LGBTIQ+, promoviendo condiciones de igualdad y equidad;
- b) Promover acciones destinadas a la prevención, difusión y capacitación del personal provincial;
- c) Establecer canales de comunicación pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes y el presente protocolo;
- d) Adoptar medidas tendientes a la erradicación de toda forma de violencia contra las mujeres y persona LGBTIQ+;

e) Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, investigación e información para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+;

f) Realizar un seguimiento cualitativo y cuantitativo del funcionamiento del presente protocolo, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

**ARTÍCULO 3 - Objetivos específicos.** El presente protocolo tiene como objetivos específicos:

a) Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso y a través de los procedimientos administrativos pertinentes, las responsabilidades, sanciones y medidas de protección correspondientes;

b) Poner a disposición de las personas afectadas servicios de asesoramiento y asistencia, sin excluir otros mecanismos previstos normativamente;

c) Procurar cambios de conducta relativos a la discriminación, violencia laboral y/o violencia de género en el ámbito provincial;

d) Difundir el presente protocolo en cada área del Gobierno de la Provincia de Santa Fe;

e) Convocar, organizar y programar reuniones periódicas, conformadas por representantes que intervengan en la aplicación del presente protocolo.

**ARTÍCULO 4 - Conductas alcanzadas.** El presente protocolo se aplicará en aquellas conductas que impliquen situaciones de violencia de género, entendiéndose por tales todas aquellas conductas, acciones u omisiones que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, y basadas en una relación desigual de poder, afecten la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de las mujeres

cisgénero, transgénero y personas LGBTIQ+. Se comprenden los siguientes tipos de violencia, a saber:

a) *Violencia Física*: La que se emplea contra el cuerpo produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte la integridad física;

b) *Violencia Psicológica*: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación;

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

d) *Violencia Económica y patrimonial*: aquella que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales, a través de: La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de bienes; La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; La limitación o control de ingresos,

así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

e) *Violencia Simbólica*: La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y personas LGTBI+ en la sociedad; 6. *Violencia Política*: Cualquier conducta, por acción u omisión, que se dirige de forma individual o grupal con intención de menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir el ejercicio político de las mujeres y personas LGBTIQ+, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad

**ARTÍCULO 5 - Sujetos comprendidos.** El presente protocolo procede ante supuestos en los cuales el agresor desempeñe funciones en la Administración Pública Provincial sin necesidad de distinguir el tipo de contratación que lo vincule con el Estado, comprendiendo a quienes se desempeñen en la prestación de servicios públicos concedidos. Resultará aplicable cuando fuera pertinente, lo dispuesto por el Estatuto General del Personal de la Administración Pública Nº 8525, incluyendo tanto al personal permanente como al personal no permanente. Se comprende también: personal contratado; personal transitorio; o cualquier persona que preste un servicio en las dependencias mencionadas en el artículo primero de la presente Ley, aunque la modalidad de contratación no esté prevista por dicho estatuto. Con respecto a la persona agredida, el presente protocolo será aplicable independientemente de que la ciudadana/o cumpla funciones, preste servicios o mantenga vínculo laboral con la Administración Pública Provincial.

**ARTÍCULO 6 - Ámbito de aplicación.** Se aplicará cuando las acciones violentas ocurran tanto dentro de las instalaciones dependientes de la Administración Pública Provincial, así como en cualquier espacio físico y/o a través de cualquier otro medio (telefónicos, virtuales, etc.) siempre y

cuando la relación interpersonal entre los sujetos tenga su origen en función del desempeño o labores que el agresor desarrolle en la Administración Pública Provincial.

**ARTÍCULO 7 - Principios rectores.** Los agentes de aplicación del Protocolo se regirán bajo los siguientes principios:

a) Asesoramiento gratuito;

b) Trato cuidado y privacidad. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia deberá ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En este caso, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados debiendo la comunidad evitar la publicidad y la utilización política del caso;

c) Contención y acompañamiento. La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada. Tendrá a su disposición la atención en salud mental que considere necesaria y podrá contar con la posibilidad de solicitar licencia por violencia de género (prevista en la Ley N° 13696)

d) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla;

e) Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información. Toda documentación que pueda ser remitida en forma impresa, será entregada en sobre cerrado indicando el número de expediente (si hubiere) y las iniciales del nombre de la persona afectada, resguardando la

confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la misma y/o del victimario.

f) Articulación y coordinación de las acciones para que el cumplimiento del presente Protocolo se lleve adelante en el Gobierno Provincial y sus dependencias y anexos en el ámbito nacional, provincial y/o municipal;

g) Generación de los estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia machista en el ámbito laboral;

h) Promoción de vínculos de cooperación interinstitucional con profesionales en vinculación con la problemática de violencia en el ámbito laboral;

i) Promoción de todas las acciones conducentes a efectivizar los principios reconocidos por los Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional, como la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y la Convención de Belem Do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer

**ARTÍCULO 8 - Autoridad de aplicación.** La Dirección Provincial de Anticorrupción y Transparencia será la Autoridad de Aplicación del presente protocolo, y tendrá a su cargo:

a) Informar de la situación recepcionada y elevar recomendaciones a las autoridades de las áreas en que se desempeñen los agentes involucrados para la implementación de las medidas de protección y/o sancionatorias que se consideren correspondientes;

b) Remitir las actuaciones a la Dirección de Sumarios, cuando las conductas denunciadas configuren faltas graves según lo establecido en el Estatuto General del Personal de la Administración Pública N° 8525;

c) Anoticiar a la Secretaría de Estado de Igualdad y Género de las denuncias recepcionadas y formular las consultas que considere pertinente en función de la especificidad de la temática.

**ARTÍCULO 9 - Espacio de referencia.** La Secretaría de Estado de Igualdad y Género será el espacio de referencia para las personas afectadas por situaciones de violencia de género y tendrá a su cargo:

a) Ofrecer un espacio a cargo de personal idóneo, con responsabilidad ética y formación específica en perspectiva de género y diversidad, para asesorar y acompañar a la persona denunciante en el marco de la aplicación del presente protocolo; brindar asesoramiento y efectivizar las articulaciones pertinentes para garantizar el acceso a la justicia de las personas afectadas;

b) Monitorear la efectiva aplicación del presente Protocolo y llevar adelante un registro estadístico de las situaciones abordadas;

c) Ejecutar estrategias de comunicación para poner el Protocolo en conocimiento de todas las personas que pudieran requerir hacer uso del mismo;

d) Desarrollar jornadas de sensibilización, formación en perspectiva de género y capacitación en el funcionamiento del Protocolo, para todas las personas trabajadoras y fundamentalmente para quienes ocupen roles como responsables de áreas y de cada dependencia u organismo de los enumerados en el artículo primero de la presente Ley;

e) Evacuar las consultas formuladas por la Dirección Provincial de Anticorrupción y Transparencia en lo referente al diseño e implementación de medidas de protección a requerimiento de la misma

**ARTÍCULO 10 - Procedimiento.**

a) *Cuando agresor y persona afectada se desempeñen en la Administración Pública Provincial conforme lo establecido en el artículo quinto de la presente:* La persona que se considere afectada o aquellas personas que tomen conocimiento de algunas de las situaciones mencionadas en el artículo cuarto de la presente, podrán anotar las mismas a su superior/a correspondiente (Coordinador/a, Jefe/a) y/o al funcionario/a de su área (Director/a, Subsecretario/a, Secretario/a) si el caso así lo amerita,

tomando este/a las medidas de protección pertinentes, con el debido asesoramiento en la temática. Asimismo, la persona afectada o quien haya tomado conocimiento de la situación de violencia, podrá dirigirse directamente a la Dirección Provincial de Anticorrupción y Transparencia. Quien recepte esta situación, deberá registrar la exposición de la persona afectada y/o persona que haya tomado conocimiento, quien podrá aportar pruebas, rigiendo plena amplitud probatoria. Posteriormente, deberá remitir dicha actuación en sobre cerrado indicando el número de expediente (si hubiere) y las iniciales del nombre de la persona afectada, en un plazo no mayor a 48 horas, a La Dirección Provincial de Anticorrupción y Transparencia. Esta última pondrá la situación en conocimiento de la Secretaría de Estado de Igualdad y Género, a los fines establecidos en el Art. 9 Inc. a) de la presente. Inmediatamente iniciado el proceso, se le ofrecerá a la persona afectada un espacio de escucha a cargo de la Secretaría de Estado de Igualdad y Género que informará acerca de los derechos que la asisten, en tanto asesoramiento, contención y reparación, como así también derecho de denunciar por cualquier vía (sea administrativa y/o judicial). La persona afectada podrá recurrir a los procedimientos administrativos existentes sin que éste impida o paralice la vía judicial o la posterior denuncia. Las disposiciones del presente Protocolo no implican de modo alguno una restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y garantías de los derechos nominados en el presente documento.

*b) Cuando el agresor se desempeñe en la Administración Pública Municipal, conforme lo establecido en el Artículo 5, y la persona afectada no guarde vínculo laboral con la misma:* El/la Superior/a que se anoticie que un agente de su área fuere acusado como agresor por algunas de las situaciones mencionadas en el artículo cuarto de la presente, deberá elevar un escrito dando cuenta de ello, en un plazo no mayor a 48 horas, a la Dirección Provincial de Anticorrupción y Transparencia. Esta última pondrá la situación en conocimiento de la Secretaría de Estado de Igualdad y Género. a los fines establecidos en el Art. 9 Inc. a) de la presente. Inmediatamente



iniciado el proceso, se le ofrecerá a la persona afectada un espacio de escucha a cargo de la Secretaría de Estado de Igualdad y Género que informará acerca de los derechos que la asisten, en tanto asesoramiento, contención y reparación, como así también derecho de denunciar por cualquier vía (sea administrativa y/o judicial). La persona afectada podrá recurrir a los procedimientos administrativos existentes sin que éste impida o paralice la vía judicial o la posterior denuncia. Las disposiciones del presente Protocolo no implican de modo alguno una restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y garantías de los derechos nominados en el presente documento.

**ARTÍCULO 11 - Medidas de Protección y/o Sancionatorias.** En el caso de que la persona afectada y el agresor se desempeñen en el mismo ámbito laboral de la Administración Pública Municipal, o debieran estar en contacto directo en razón del desempeño de sus funciones, el/la superior/a, deberán comunicarse con la persona afectada para construir una medida de protección de manera inmediata, de modo tal que no quede obstruido su normal desarrollo laboral. Previo a la investigación administrativa, en caso que exista medida cautelar como prohibición de acercamiento o cese de hostigamiento -luego de presentar una copia del oficio judicial en su lugar de trabajo-, se deberá hacer efectiva de inmediato. Si el agresor presta servicio en la misma dependencia se procederá a garantizar el cese del contacto, preservando las condiciones laborales y salariales de la persona afectada. Considerando que la violencia de género se basa en una relación desigual de poder, a la hora de determinar una sanción, se considerará como agravante el hecho de que el agresor ocupe lugares de responsabilidad jerárquica, referencia pública o cargos elegidos a través del voto popular. A los fines de que el presente protocolo actúe como herramienta de protección ante la problemática cultural y estructural de la violencia de género, más allá de las sanciones administrativas que pudieren corresponder, las mismas deberán ser acompañadas por la habilitación de

un espacio tendiente al reconocimiento y responsabilización de la violencia ejercida por parte del agresor y que posibilite su rectificación subjetiva

**ARTÍCULO 12 - Registro estadístico e informe anual.** La Secretaría de Estado de Igualdad y Género deberá realizar un registro de las consultas, de las situaciones abordadas o acompañadas y de las intervenciones concretas. Se presentará un informe anual ante la Cámara de Diputados que analice la información recolectada a partir de dicho registro, a los fines de evaluar los procesos y mejorarlas cada vez que sea posible. Tanto el registro como el informe deberán preservar las identidades de las personas involucradas y las especificidades del caso que pudieran violar la privacidad y/o resguardo necesarios de las situaciones abordadas

**ARTÍCULO 13 -** Modifíquese el Artículo 1 de la Ley 12434 quedando redactado de la siguiente manera:

“Objeto. La presente ley tiene por objeto prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral, y brindar protección a los/las trabajadores víctimas de las mismas, los /las denunciantes y/o testigos de los actos que la configuren, *exceptuando los casos contemplados en la ley que crea el Protocolo de Actuación ante situaciones de Violencia de Género en el ámbito de la Administración Pública Provincial.*”

**ARTÍCULO 14 -** Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Diputada Provincial  
Dámaris Pacchiotti

## **FUNDAMENTOS**

Señor presidente:

A partir de la irrupción del grito colectivo de Ni una menos, en el año 2015, que puso en agenda la problemática estructural de la violencia hacia las mujeres, la cual se expresa de manera más extrema en las alarmantes cifras de femicidio, se profundizó la necesidad de asumir un compromiso desde el estado y la sociedad toda, en generar mecanismos para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en todas sus formas.

En ese sentido, en nuestro país se cuenta, dentro de una gran cantidad de legislación y políticas públicas, con 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 y su adhesión provincial a través de la Ley Provincial 13348/2013.

En este contexto se han desarrollado en distintos ámbitos institucionales, del estado y la sociedad civil, protocolos de actuación, con el objetivo de asumir un compromiso con la construcción de espacios libres de violencia machista. En ese marco, durante el 2019 el anterior gobierno provincial anunció mediante decreto un Protocolo de actuación para la prevención y atención frente a situaciones de violencia de género en el ámbito laboral.

Es importante extender el alcance del protocolo a toda otra entidad u organismo dependiente del Gobierno de la Provincia de Santa Fe, como es el caso de la legislatura provincial, adecuando el protocolo a las últimas modificaciones de la Ley de Protección Integral, que incorpora la categoría de violencia política, con el objetivo de asegurar que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos políticos y participen en condiciones de igualdad en todos los espacios y funciones de la vida política y pública.

En esta institución hay varios proyectos de ley en estudio que avanzan sobre la construcción de protocolos. Por un lado, el expediente N° 38857 de la Diputada Hynes que propone la creación de un protocolo interno para la Cámara de Diputados y por otro el expediente 39390 de la Diputada

Mahmud apuntando a la creación de protocolos en el mundo laboral y público.

Elevamos esta propuesta porque consideramos que la administración pública debe tener una ley que establezca la obligatoriedad de un protocolo ante situaciones de violencia de género, que debe incluir a todos los estamentos estatales y canalizarlo a través de sus estructuras de funcionamiento.

Esta Cámara a través de diversos proyectos ha manifestado su compromiso con la erradicación de toda forma de violencia de género, generando ámbitos donde mujeres y disidencias podamos desarrollarnos en condiciones de igualdad, de manera libre y segura, con pleno ejercicio de nuestros derechos.

Diputada Provincial  
Dámaris Pacchiotti