

DECRETO N°

SANTA FE, “Cuna de la Constitución Nacional”,

VISTO:

La presente gestión por la cual se propicia la adopción de medidas frente a situaciones de violencia de género en el ámbito laboral, y;

CONSIDERANDO:

Que el Estado de Derecho debe ofrecer a los funcionarios y agentes públicos herramientas ágiles y eficaces para afrontar situaciones de violencia acaecidas dentro de su ámbito laboral y lograr el cese inmediato de tales sucesos, profundizando a su vez la prevención, difusión y capacitación en todo lo atinente a esta problemática;

Que estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos fundamentales han sido visibilizadas por la comunidad internacional y, en consecuencia, los Estados han sancionado diferentes instrumentos normativos mediante los cuales han asumido el compromiso de diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación;

Que, en virtud de tales consideraciones y teniendo en cuenta las especificidades propias de la problemática vinculada a la violencia de género en ámbitos laborales y, especialmente, en la esfera de la Administración Pública, es menester abordar tal cuestión de modo particular;

Que en el marco señalado, se destaca que que la no discriminación es un principio básico universal consagrado en diversos Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos y, tal principio, exige que los Estados respeten y garanticen a todas las personas los derechos reconocidos en los distintos tratados de Derechos Humanos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Asimismo, implica que los Estados velen por que la legislación y las políticas públicas no sean discriminatorias;

Que, con relación al principio de no discriminación, la Constitución Argentina -en virtud de la reforma constitucional del año 1994- reconoció jerarquía constitucional a un conjunto de Tratados Internacionales de Derechos Humanos que establecen específicamente el aludido principio de no discriminación y, además -en el ámbito de la legislación interna- es dable mencionar que se encuentra vigente la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios N° 23.592, la cual establece que incurre en discriminación *“quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional”*, considerando en forma especial a *“los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”* (art. 1);

Que, por lo demás, el ordenamiento jurídico argentino contiene diversas normas que atienden a la cuestión vinculada a la violencia y discriminación de la que son víctimas mujeres por razones de género, existiendo tanto Tratados Internacionales de Derechos Humanos vigentes en nuestro país, como normas nacionales que refieren a la temática;

Que entre los instrumentos internacionales de derechos humanos vigentes en nuestro país, se pueden mencionar -fundamentalmente- la *“Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer”* (Convención de Belem do Para) y la *“Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”* (CEDAW);

Que la *“Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer”*, expresamente establece que los Estados Partes deben *“[a]bstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación”* (art. 7º, inc. a); *“[a]ctuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer”* (art. 7º, inc. b); e *“[i]ncluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso”* (art. 7º, inc. c);

Que, por su parte, la *“Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”* conceptualiza a la *“discriminación contra la mujer”* como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”* (art. 1).

Que, asimismo, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer emitió -del 29.1.1992- la Recomendación General N° 19, referida a la violencia por razón de género contra la mujer, la que fue actualizada por su similar N° 35 -del 26.7.2017-;

Que, la precitada Recomendación General N° 35 expresa que “[e]l comité considera que la violencia por razón de género contra la mujer es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados” (pár. 10) y que “[l]a violencia por razón de género contra la mujer se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados, entre ellos los contextos de la familia, la comunidad, los espacios públicos, el lugar de trabajo, el esparcimiento, la política, el deporte, los servicios de salud y los entornos educativos, y en la redefinición de lo público y lo privado a través de entornos tecnológicos, como las formas contemporáneas de violencia que se producen en línea y en otros entornos digitales. En todos esos entornos, la violencia por razón de género contra la mujer puede derivarse de los actos u omisiones de agentes estatales o no estatales, que actúan territorialmente o extraterritorialmente, incluidas las acciones militares extraterritoriales de los Estados, a título individual o como miembro de organizaciones o coaliciones internacionales o intergubernamentales, o de las operaciones extraterritoriales de las empresas privadas” (pár. 20);

Que, en tal contexto, la Recomendación General de referencia, prevé un apartado específico vinculado a la “Responsabilidad por los actos u omisiones de agentes estatales” donde se prevé que “los Estados partes deben contar con un marco jurídico y de servicios jurídicos efectivos y accesibles para hacer frente a todas las formas de violencia por razón de género contra la mujer cometidas por agentes estatales, ya sea en su territorio o extraterritorialmente”

(pár. 22); y que tales Estados *“son responsables de prevenir tales actos u omisiones de sus propios órganos ya gentes mediante, entre otras, la capacitación y la adopción, aplicación y supervisión de las disposiciones jurídicas, ,reglamentos administrativos y códigos de conducta, y de la investigación, el enjuiciamiento y la aplicación de sanciones legales o disciplinarias adecuadas”* (pár. 23);

Que, en cuanto a la legislación nacional, cabe mencionar la 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”* -reglamentada por Decreto N° 1011/2010-, la que define 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”*, señalando expresamente que *“[q]uedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”* (art. 4°); asimismo, contempla tanto diversos tipos de violencia contra la mujer, a saber: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial y simbólica (art. 5), como diferentes modalidades, entre las que se mencionan: violencia doméstica; violencia institucional, violencia laboral; violencia contra la libertad reproductiva; violencia obstétrica y violencia mediática (art. 6°);

Que, por otra parte, en relación a la condición sexual e identidad o expresión de género de las personas humanas, el ordenamiento jurídico argentino también contiene normas que garantizan el derecho a la diversidad; a título de ejemplo corresponde mencionar las Leyes N° 26.618 de Matrimonio entre personas del mismo sexo y N° 26.743 de Identidad de género;

Que, asimismo, en el ámbito internacional la Organización de Estados Americanos (OEA) se han dictado varias resoluciones sobre *“Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género”*, en la cual se condenan los actos de violencia y violaciones a los derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad de género, a la vez que repudia la discriminación contra personas que se funden en los mismos motivos;

Que, en la misma orientación, en la Provincia de Santa Fe, se identifican normas aplicables a la temática de referencia;

Que, justamente la Ley N° 12.434 y su Decreto Reglamentario N° 1040/07 regulan lo atinente a la violencia laboral, definiéndola como *“toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, constituya un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación o inequidad salarial fundada en razones de género, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora”* (art. 3°);

Que, asimismo, la Ley contiene disposiciones que tienen por objeto prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral en todos los ámbitos de trabajo de la Administración Pública Provincial, como también brindar protección a los trabajadores víctimas de las mismas, los denunciantes y/o testigos de los actos que la configuren (arts. 4°, 5°, 6° y 7°);

Que, en lo que refiere específicamente a la violencia contra la mujer por razón de género, en la Santa Fe se aprobó la Ley N° 13.348, por medio de la cual la Provincia adhirió a la precitada Ley Nacional N° 26.485, en cuyo

artículo 2º se establece puntualmente que “[l]as normas de la Ley N° 12.434 de la Provincia de Santa Fe resultan plenamente compatibles con lo dispuesto en el artículo primero de la presente ley”;

Que, la mentada Ley N° 13.348, fue reglamentada a través del Decreto N° 4028/2013 disponiendo que a los efectos de su aplicación.- el término “mujeres”, incluye a “aquellas personas que sienten subjetivamente su identidad o expresión de género mujer, de acuerdo o no al sexo asignado al momento del nacimiento, y de acuerdo a su vivencia interna e individual, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y que puede involucrar o no la modificación de la apariencia o función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, cualquiera sea su orientación sexual, siempre que ello sea escogido libremente” (art. 2º, primera parte);

Que el Decreto N° 4028/2013, en cuanto especifica los pormenores para la aplicación en el ámbito de la Provincia de Santa Fe de las disposiciones de la Ley Nacional N° 26.485, regula también lo atinente al Capítulo I -Disposiciones Generales- del Título III -denominado “Procedimientos”, de la mencionada norma nacional, el cual establece derechos y garantías mínimas en procedimientos judiciales y administrativos (arts. 16º, 17º y 18º);

Que, asimismo, cabe poner de relieve que por medio de la Ley Provincial N° 13.696, se estableció en el ordenamiento jurídico santafesino la denominada Licencia Laboral por “violencia de género”, para las trabajadoras del Estado Provincial, en el marco de las previsiones de las leyes nacionales Nros 26.485 y 26.743 y la Ley Provincial N° 13348 (arts. 2º y 3º). La Ley N° 13.969, prevé además las competencias de la Subsecretaría Provincial de Políticas de Género en la materia (arts. 5º, 7º, 8º y 9º) y la operatividad en todas las instancias del procedimiento respectivo de los principios de confidencialidad y reserva de las

actuaciones *“aún ante requerimientos administrativos o judiciales, salvo expreso consentimiento informado de la víctima”* (art. 10º);

Que en tal contexto, y en el marco del bloque normativo reseñado, este Poder Ejecutivo entiende oportuno y necesario contar con un “PROTOCOLO DE ACTUACION PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL” el que operará armónicamente con la normativa vigente en la materia;

Que, en tal entendimiento, el citado protocolo se traducirá en una herramienta para promover un ámbito de trabajo libre de violencia, acoso sexual y discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y fomentando la protección integral de los derechos humanos, la prevención y la sensibilización en materia de igualdad y equidad de género;

Que, ello así, por cuanto corresponde visibilizar, atender y erradicar la violencia y discriminación fundada en el género ya que los efectos de las mismas interfieren no sólo en aspectos subjetivos y sociales, sino en el correcto desarrollo del trabajo;

Que el presente se dicta en el marco de las atribuciones que el artículo 72º inciso 1 y 4 de la Constitución Provincial le confiere al titular del Poder Ejecutivo;

POR ELLO:

EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA

DECRETA:

|

ARTICULO 1º – Apruébase el “PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL”, el que como ANEXO ÚNICO forma parte integrante del presente decisorio.

ARTICULO 2º – Establécese que la Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, será la jurisdicción encargada de la recepción y trámite de las denuncias, peticiones, presentaciones o consultas vinculadas con situaciones de violencia de género contra funcionarios o empleados públicos provinciales, conforme al Protocolo aprobado en el artículo precedente.

ARTICULO 3º – Refréndese por los señores Ministros de Gobierno y Reforma del Estado, de Economía, de Justicia y Derechos Humanos y de Desarrollo Social.

ARTICULO 4º – Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese.

DECRETO N° _____

ANEXO ÚNICO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCION FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

1. MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS RECTORES:

El presente “Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención frente a situaciones de Violencia de Género en el Ámbito Laboral” será implementado de conformidad con lo establecido en las Leyes Provinciales N° 12.434 -y su Decreto Reglamentario N° 1040/07-; N° 13.348 –y su Decreto Reglamentario N° 4028/2014-; N° 13.696 y por las normas y principios que surgen de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos correspondientes y las recomendaciones que, en lo pertinente, sus organismos de aplicación.

La implementación del Protocolo se regirá por los siguientes principios rectores:

(a) Asesoramiento legal, asistencia integral y gratuidad de las actuaciones:

La persona humana afectada por una situación de violencia de género recibirá asesoramiento legal y asistencia integral en forma gratuita en todo el territorio provincial

(b) Respuesta adecuada, oportuna, fundada y efectiva:

La Administración Pública debe brindar respuesta adecuada, oportuna y efectiva a aquellas personas humanas afectada por una situación de violencia de género.

(c) Audiencia:

En el caso que la persona humana afectada por una situación de violencia de género lo requiera expresamente, debe ser oída personalmente por parte de la autoridad administrativa correspondiente.

(d) Respeto, privacidad y confidencialidad:

La persona que efectúe una consulta o realice una petición, presentación o denuncia, será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de 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 en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva.

(e) Contención y acompañamiento. Participación en el procedimiento que corresponda:

La persona afectada será acompañada y contenida en todo trámite posterior a la consulta, petición, presentación o denuncia que realizara. Asimismo, se le garantizará la participación en el procedimiento y la información sobre el estado y avance del trámite.

(f) No re-victimización:

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona afectada y los datos que permitan identificarla, como así también de los testigos.

(g) Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información:

Toda documentación que pueda ser remitida en forma impresa, lo será en sobre cerrado con una minuta identificada sólo con el número de expediente, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la misma y/o del victimario.

(h) Promoción de vínculos de cooperación interministerial con los profesionales vinculados a la problemática de violencia de género.

(i) Promoción de todas las acciones conducentes a efectivizar los principios reconocidos por la legislación vigente.

2. SUJETOS COMPRENDIDOS:

El Protocolo será de aplicación para:

- (a) Los agentes públicos comprendidos en el Escalafón Decreto N° 2695/83;
- (b) Los agentes públicos de la Administración Provincial de Impuestos, de la Dirección Provincial de Vialidad y del Servicio de Catastro e Información Territorial;
- (c) El personal y las autoridades superiores de las Entidades Autárquicas, de las Empresas y Sociedades del Estado;
- (d) El personal docente, policial y penitenciario,
- (e) Las autoridades superiores y personal de gabinete y;
- (f) Toda otra persona que, en las dependencias precedentemente mencionadas, preste servicios remunerados cualquiera sea el tipo de vínculo jurídico que se establezca con la Administración Pública Provincial.

3. CONDUCTAS ALCANZADAS:

El presente Protocolo se aplicará cuando ocurra en el ámbito de la Administración Pública de la Provincia de Santa Fe cualquier acción u omisión que impliquen situaciones de violencia contra la mujer por razones de género de conformidad a las previsiones de la Ley Nacional N° 26.485 y la Ley Provincial N° 13.348 y su Decreto Reglamentario N° 4028/2013.

4. AUTORIDAD DE APLICACIÓN y SEGUIMIENTO:

La Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, será el órgano encargado de la recepción y trámite de denuncias, peticiones, presentaciones o consultas vinculadas con situaciones de violencia de género contra los sujetos comprendidos, como también de sus respectivos seguimientos.

5. PROCEDIMIENTO:

Las personas que se consideren afectadas o que sean testigos directos de situaciones de discriminación o violencia de género podrán consultar y/o pedir asesoramiento a la Autoridad de Aplicación.

La intervención se iniciará a partir de la recepción de dichas denuncias, peticiones, presentaciones y/o consultas y, a partir de ahí, deberán desarrollarse las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento.

Si las circunstancias del caso lo ameritan y la persona afectada desea realizar una denuncia formal, se deberán seguir los mecanismos establecidos por el procedimiento disciplinario previsto en la legislación vigente.