

# Herramientas para el abordaje de la violencia de género desde los espacios institucionales

Dirección General de Políticas de Género  
Procuraduría de Investigaciones Administrativas



MINISTERIO PÚBLICO  
**FISCAL**  
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN  
REPÚBLICA ARGENTINA

## **Herramientas para el abordaje de la violencia de género desde los espacios institucionales**

-----

**Dirección General de Políticas de Género**  
**Procuraduría de Investigaciones Administrativas**  
**Ministerio Público Fiscal de la Nación**

-----

Diseño: Dirección de Comunicación Institucional de la Procuración General de la Nación.

Publicación: septiembre de 2019.

Actualización: noviembre 2023.

## ÍNDICE

<b>¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO? .....</b>	<b>7</b>
<b>TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA REGULADOS EN LA LEY 26.485 .....</b>	<b>9</b>
Tipos de violencia contra las mujeres .....	9
Modalidades de violencia contra las mujeres.....	12
<b>LA VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO SEGÚN EL CONVENIO 190 DE LA OIT Y LA RECOMENDACIÓN 206.....</b>	<b>16</b>
<b>¿QUÉ CARACTERÍSTICAS PRESENTA LA VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES? ....</b>	<b>20</b>
Consecuencias para la salud de las personas víctimas de violencia laboral.....	21
¿Cómo se contiene, acompaña y orienta a una persona que está pasando por una situación de violencia laboral?.....	22
<b>Protocolo Marco para el abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional y Reglamento de Investigaciones Administrativas.....</b>	<b>23</b>
¿Cuáles son las pautas que deben regir el procedimiento en caso de que se inicie un sumario?.....	24
<b>Protocolo de actuación del Equipo de Orientación y Seguimiento en casos de Violencia de Género del Ministerio Público Fiscal .....</b>	<b>26</b>
<b>RECURSOS PARA CASOS DE VIOLENCIA LABORAL.....</b>	<b>27</b>
<b>¿QUÉ CARACTERÍSTICAS PRESENTA LA VIOLENCIA DOMÉSTICA? .....</b>	<b>29</b>
Posibles intervenciones ante diferentes situaciones .....	32
¿Cómo se contiene, acompaña y orienta a una mujer que está pasando por una situación de violencia doméstica? .....	34
Ruta de la denuncia.....	38
Recursos para casos de violencia doméstica.....	41
<b>RECURSOS DEL MINISTERIO PÚBLICO FISCAL.....</b>	<b>44</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.....</b>	<b>46</b>



## INTRODUCCIÓN

La violencia de género hacia las mujeres y personas LGBTI+ tiene efectos en todos los ámbitos en los que desarrollan sus relaciones interpersonales, entre los cuales se encuentra el sector público nacional.

En el ámbito del Ministerio Público Fiscal, la Dirección General de Políticas de Género (DGPG) tiene entre sus objetivos implementar políticas transversales para incorporar la perspectiva de género y de diversidad sexual en el organismo. Asimismo, realiza un continuo seguimiento de las reglamentaciones y prácticas para que su funcionamiento se adecue a los estándares nacionales e internacionales sobre igualdad de género y respeto a la diversidad sexual e identidad de género y articula con las distintas áreas de la Procuración General para enriquecer con la debida perspectiva de género, el abordaje de las problemáticas tratadas por cada una de ellas y optimizar el desarrollo de sus propias funciones (cfr. Resolución PGN N° 427/16).

Por su parte, la Procuraduría de Investigaciones Administrativas (PIA) es el organismo especializado del MPF en la investigación de irregularidades administrativas y hechos de corrupción. Diariamente recibe distintas comunicaciones de sumarios, muchas de ellas referidas a hechos de violencia por motivos de género ocurridas en el sector público o que comprometen a funcionarias/os públicas/os. La PIA en todos los casos emite una recomendación al organismo en el que se esté instruyendo el sumario con lineamientos básicos de investigación con perspectiva de género, teniendo en cuenta el deber de todas/os instructoras/es sumariantes de incorporar dicho enfoque en las investigaciones administrativas. Además, la PIA colabora con fiscalías federales en casos penales que involucren a funcionarios e impliquen cuestiones de género, para fortalecer la investigación sobre la conducta de estos agentes y sus derivaciones penales y administrativas.

En el año 2019, la DGPG y la PIA publicaron un documento para sensibilizar sobre las violencias de género en los espacios institucionales y brindar herramientas sobre su abordaje. De ese año a esta parte, se han producido importantes innovaciones normativas, como el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, la reforma del Reglamento de Investigaciones Administrativas (Decreto 456/22) y la aprobación del Protocolo de actuación del Equipo de Orientación y Seguimiento en casos de Violencia de Género del

Ministerio Público Fiscal, que impulsaron cambios en las intervenciones institucionales y hacen necesaria una reelaboración<sup>1</sup>.

En esta edición actualizada se describen los lineamientos normativos principales sobre las violencias por motivos de género; la violencia y acoso laboral por motivos de género; las modalidades de la violencia laboral y doméstica; se acompañan algunas recomendaciones para intervenir en dichas situaciones y se difunde una serie de recursos institucionales.

Esta articulación entre la PIA y la DGPG renueva una vez más el compromiso contra la violencia hacia las mujeres y personas LGBTI+ transversal en el MPF.

---

1. El presente material toma parte de los contenidos del cuadernillo “Herramientas para la formación de promotoras y promotores territoriales en género. Material teórico y práctico”, Ministerio Público Fiscal de la Nación y Ministerio de Justicia y derechos Humanos de la Nación, 2018. Herramientas Disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2018/11/-para-la-formacion-de-promotoras-y-promotores-territoriales-en-genero.pdf>

## ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

La violencia de género es un fenómeno multicausal y complejo que atraviesa el entramado social y afecta severamente a las mujeres, niñas, niños y a las personas LGBTI+. Se trata de una manifestación de las **relaciones de poder** históricamente desiguales entre varones y mujeres, pero que abarca también a aquellas personas a quienes se considera que desafían las normas de género.

Las raíces de la violencia de género se encuentran en la construcción de diferentes roles y comportamientos asignados social y culturalmente a las personas según el género al que pertenezcan. Así, se les asignan a las mujeres roles, comportamientos y características de menor prestigio: de ellas se espera que sean dulces, emocionales, y que cumplan el rol de madre y esposa en el espacio privado del hogar, con actitudes de cuidado, presencia y entrega absoluta. Por otro lado, de los varones se espera que sean fuertes, agresivos, racionales, cabeza de la familia y proveedores, desempeñándose en el ámbito público.

La violencia es, en muchos casos, una consecuencia de la creencia según la cual los hombres tienen “derecho a ciertos privilegios”, por ejemplo, a decidir cuándo y cómo tener una relación sexual o a avasallar física o psicológicamente a una mujer. Las costumbres sociales, tales como, alentar la conducta agresiva y reprimir la expresión de las emociones (por considerarse una cualidad “femenina”), resolver los conflictos con la fuerza física, asumir riesgos a cualquier costo, terminan “autorizando” el uso de la violencia y convalidando a los varones en una posición dominante en relación con las mujeres.

La violencia contra las mujeres no es un asunto privado, es una **violación de los derechos humanos** y por lo tanto una cuestión de Estado.

En este sentido, el Estado está obligado a cumplir con las obligaciones internacionales que asumió oportunamente al ratificar la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW

por sus siglas en inglés<sup>2</sup> ) y la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (“Convención de Belém do Pará”<sup>3</sup>) que constituyen los instrumentos jurídicos más importantes para la protección de los derechos humanos de las mujeres. La Convención de Belém do Pará, por ejemplo, establece que “toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”. En tanto, pone como obligación para los Estados parte actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer (art. 7 inc. b).

Por otra parte, la CEDAW reconoce y encomienda modificar los patrones socioculturales y las prácticas consuetudinarias que sostienen la discriminación y reafirman los estereotipos de mujeres y varones. Estas normas obligan a instituciones que forman parte del Estado a generar los cambios necesarios para alcanzar sus objetivos.

Por otro lado, en marzo de 2009, en nuestro país fue sancionada 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**. Esta ley, entre otras cosas, reconoce derechos a las mujeres, define los tipos y las modalidades de la violencia contra las mujeres y establece obligaciones del Estado, entre ellas, las garantías que deben regir los procedimientos judiciales y administrativos cuando se investigan hechos de violencia.

De manera más reciente, nuestro país ratificó el Convenio N°190<sup>4</sup> sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que consagra el derecho a una vida libre de violencia y acoso en el mundo del trabajo, reconociendo especialmente aquella cometida por razones de género y el acoso sexual. El convenio se complementa con la Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo<sup>5</sup>.

---

2. Aprobada por Ley N° 23.179, incorporada a la Constitución Nacional, art. 75, inc. 22.

3. Aprobada por Ley N°24.632.

4. Aprobado por Ley N°27.580 en 2020, cuyo depósito internacional en OIT se realizó el 23 de febrero de 2021. OIT, Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

5. OIT, Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).

## TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA REGULADOS EN LA LEY 26.485

### Tipos de violencia contra las mujeres

Es importante señalar que, si bien puede haber un tipo de violencia predominante, en los hechos concretos, generalmente sus diferentes formas aparecen de manera concomitante.



La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato/agresión que afecte su integridad física (empujones, puñetazos, golpes, quemaduras).



La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonor, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia y sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización y cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.



Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso carnal, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su 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 de mujeres.

La que se dirige a ocasionar un daño en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:



- a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
- d) El control sobre los ingresos de la mujer. Recibir un salario más bajo que los varones por igual tarea.



La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad. Un ejemplo de este tipo de violencia es la que se observa en las publicidades de artículos de limpieza, de autos, etc.



Se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar, o restringir la participación política de las mujeres, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y el derecho a participar en asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

---

6. Incorporada mediante Ley N°27.533 (BO 20/12/2019).

## Modalidades de violencia contra las mujeres

Las modalidades son los ámbitos, los lugares donde se presentan los distintos tipos de violencia.

### DOMÉSTICA

Es 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.

### INSTITUCIONAL

Es aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en la ley de protección integral. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

## **LABORAL**

Es 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, 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.

## **CONTRA LA LIBERTAD REPRODUCTIVA**

Cuando se vulnera el derecho de las mujeres a elegir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos<sup>7</sup>.

## **OBSTÉTRICA**

Cometida por personal de la salud cuando se brinda maltrato antes, durante y/o después del parto o en la atención post aborto, y cuando se viola el secreto profesional.

---

7. En relación con esta modalidad, se destaca que posteriormente se sancionó y promulgó parcialmente la Ley de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo, Ley N°27.610, a través del Decreto N°14/2021 (BO 15/01/21) que incluye el derecho a decidir la IVE/ILE conforme los supuestos establecidos, derecho a la atención postaborto y a la prevención de embarazos no intencionales mediante el acceso a la información, educación sexual integral y métodos anticonceptivos eficaces (cfr. incs. a), c) y d), art. 2 de la Ley N°27.610)

### **MEDIÁTICA**

Difusión de mensajes e imágenes estereotipadas por los medios de comunicación que promuevan directa o indirectamente la explotación de mujeres, difame, humille o atente contra la dignidad de aquellas, así como también las que reproducen una visión degradante de las mujeres, que legitiman la desigualdad de trato y generan discriminación y violencia.

### **PÚBLICA (ACOSO CALLEJERO)<sup>8</sup>**

Aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.

### **PÚBLICA-POLÍTICA<sup>9</sup>**

Aquella que, fundada en razones de género y mediante intimidaciones, hostigamientos, amenazas, persecución y/o acoso impida o limite el desarrollo de la vida política, el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente sobre participación política de las mujeres. También implica desalentar o menoscabar el ejercicio o actividad política de las mujeres. Puede ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, sindicatos, organizaciones sociales, medios de comunicación, entre otros.

---

8. Incorporada mediante Ley N° 27.501 (BO 8/5/19).

9. Incorporada mediante Ley N° 27.533 (BO 20/12/2019).

## **DIGITAL O TELEMÁTICA<sup>10</sup>**

Se refiere a toda conducta, acción u omisión en contra de las mujeres basada en su género que sea cometida, instigada o agravada, en parte o en su totalidad, con la asistencia, utilización y/o apropiación de las tecnologías de la información y la comunicación, con el objeto de causar daños físicos, psicológicos, económicos, sexuales o morales tanto en el ámbito privado como en el público a ellas o su grupo familiar. En particular, son conductas que atentan contra la integridad, reputación, libertad, entre otras cosas, e incluye la obtención, reproducción y difusión, sin consentimiento, de material digital que se le atribuya a las mujeres y la reproducción en el espacio digital discursos de odio misóginos y patrones estereotipados sexistas.

---

10. Incorporada mediante Ley N ° 27.736 - Ley Olimpia - (BO 23/10/23).

## LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO SEGÚN EL CONVENIO 190 DE LA OIT Y LA RECOMENDACIÓN 206

El Convenio 190 (en adelante, C190) representa el primer tratado internacional jurídicamente vinculante que aborda la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y establece que tales comportamientos pueden constituir una violación de derechos humanos. La Recomendación 206 dispone cómo implementar el C190 y profundiza algunos de los ítems allí abordados.

Ambos instrumentos establecen que los Estados miembro tienen la responsabilidad de promover entornos laborales de tolerancia cero frente a cualquier manifestación de violencia y acoso. Aportan una mirada integral de la problemática, al reconocer la afectación que produce en las personas las situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral, cómo éstas afectan las relaciones laborales, el funcionamiento de los equipos de trabajo y cómo influye en la calidad de los servicios públicos y privados.

### Establece un amplio ámbito de aplicación

Comprende a trabajadoras y trabajadores, a personas en búsqueda de empleo o en formación, a quienes ejercen la autoridad y a empleadoras/es tanto del ámbito público como privado, en la economía formal e informal y en zonas rurales como urbana, independientemente de su situación contractual. Asimismo, rige para todas las conductas de violencia y acoso laboral que tengan lugar en el espacio de trabajo, en los desplazamientos, viajes, eventos, actividades relacionadas con el trabajo, incluyendo las comunicaciones virtuales y el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo; y tanto para aquella cometida por o contra personas que ejercen autoridad, entre pares, o hacia terceros.

## Brinda definiciones<sup>11</sup>

**Violencia y acoso en el mundo del trabajo:** Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.

**Violencia y acoso por razón de género:** Designa a aquella que va dirigida a las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Asimismo, insta a los Estados miembro a adoptar una legislación que defina y prohíba el acoso y la violencia en el mundo del trabajo y señala que las normas y políticas deben tener en cuenta un enfoque inclusivo, que comprenda a las trabajadoras/es y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos en situación de vulnerabilidad que estén afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

## Abordaje integral de la problemática: prevención, investigación, sanción y reparación - perspectiva de género

Insta a los Estados miembro a reconocer la importante función de las autoridades públicas en materia de prevención para el caso de trabajadoras/es de la economía informal; la relevancia de identificar, sectores, ocupaciones y modalidades en las que trabajadoras/es y otras personas concernidas están más expuestas/os a la violencia y el acoso y la adopción de medidas para proteger a dichas personas.

Dispone que se deben ofrecer **mecanismos de resolución de conflictos que sean seguros, equitativos y eficaces**, como, por ejemplo, procedimientos de presentación de quejas e investigación, de solución de conflictos en el lugar de trabajo o externos, juzgados o tribunales, medidas de protección frente a situaciones de victimización

---

11. Cfr. C190 OIT, art. 1, incs. A y B.

o represalias y asistencia jurídica, social, médica y administrativa para querellantes, víctimas y testigos.

En el caso de **violencia y acoso por razón de género**, recomienda: tribunales con personal especializado; asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas; la tramitación diligente y eficiente de los casos; la inversión de la carga de la prueba en algunos supuestos, guías y otros medios de información disponibles.

En cuanto a la **reparación** menciona, entre otras, el derecho a renunciar, a percibir una indemnización según los daños, la readmisión en el lugar de trabajo y la imposición de órdenes de aplicación inmediata para que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas.

## Formación y sensibilización

Pone de relieve la necesidad de contar con programas de formación, materiales didácticos, campañas destinadas a sensibilizar, formar, prevenir situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la perspectiva de género.

## Propone medidas para mitigar la violencia doméstica

Reconoce el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, que afecta la salud y la productividad de la trabajadora que sufre este tipo de violencia. Propone medidas para abordarla, como la orientación y sensibilización, licencias por violencia de género, modalidades de trabajo flexibles, protección contra el despido, e incorporar a la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo.

En este material nos centraremos en las características que presenta la violencia de género en los ámbitos laboral y doméstico porque tienen características comunes y porque son las que presentan mayor incidencia en los espacios institucionales

## Aspectos de la violencia doméstica y laboral.

Ambas modalidades de violencia tienen algunos aspectos en común:



## ¿QUÉ CARACTERÍSTICAS PRESENTA LA VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES?

La violencia laboral es una forma de abuso de poder cuyo propósito es el sometimiento o la exclusión de la trabajadora. La violencia laboral se manifiesta de diferentes formas:

La **agresión física** consiste en conductas dirigidas, directa o indirectamente, a ocasionar un daño físico sobre la trabajadora.

El **acoso sexual** se distingue por conductas o comentarios con connotación sexual no consentidos por quien los recibe. Puede presentarse por medio de la exigencia de un servicio sexual cuya aceptación o rechazo determine una decisión favorable o perjudicial para la persona acosada (chantaje). También puede manifestarse por medio de un ambiente de trabajo hostil que incluye chistes obscenos, miradas lascivas, comentarios inapropiados, por ejemplo, sobre la ropa de una mujer, o acerca de su aspecto físico. Todas estas conductas crean un entorno laboral intimidante, adverso o humillante.

El **acoso psicológico**, también llamado acoso moral, es el maltrato ejercido sobre una trabajadora con el objeto de desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral. Se manifiesta a través de gestos, palabras, miradas, que atacan la dignidad y la integridad psicofísica de la persona. Son sucesos que parecen pequeños y sin importancia, pero que a través de la repetición y la sistematización se convierten en conductas violentas. El acoso puede manifestarse por medio del aislamiento, el control o la manipulación de la información, el abuso de las condiciones laborales; acciones y expresiones ofensivas dirigidas a atacar, herir y menospreciar a la trabajadora en sus sentimientos y emociones, denigrar la reputación y la categoría profesional, devaluando sus conocimientos, experiencia, esfuerzo; disminuir la importancia del rol desempeñado, quitándole injustificadamente responsabilidades o bien asignándole tareas inútiles, imposibles o inferiores a su categoría.

El **ciberacoso** en el mundo del trabajo es cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o grupal a través de tecnología de la información y la comunicación (TIC): redes sociales, correo electrónico, servicios de mensajería, etc. En este caso, el ejercicio de la violencia no requiere presencia física, además de que puede extenderse por fuera de la jornada laboral.

El desequilibrio de poder y la asimetría constituyen elementos básicos en la violencia laboral, pero no necesariamente vinculados a niveles de jerarquía, sino también considerando otros elementos como la capacidad psicológica de influencia y manipulación y la presión de grupo ejercida contra la trabajadora.

El ámbito laboral es un escenario donde se reproducen las desigualdades en la distribución de poder entre hombres y mujeres generando situaciones de tensión y violencia. El hostigamiento laboral y el acoso sexual en el trabajo son expresiones de la violencia de género muy extendidas en los espacios de trabajo.

Muchas veces la violencia se manifiesta en hechos que se van repitiendo. En estos casos, las situaciones se amplifican de manera progresiva a menos que una persona exterior intervenga enérgicamente.

---

## Consecuencias para la salud de las personas víctimas de violencia laboral

---

La gravedad de las consecuencias para la salud es proporcional a la intensidad y duración de la violencia. Es importante tener en consideración que el trabajo no sólo es el medio por el cual una trabajadora obtiene un salario, sino que se constituye en un lugar donde se ponen en juego deseos, expectativas, proyecciones, relaciones, identificaciones, entre otros aspectos importantes para la constitución subjetiva.

Se pueden diferenciar trastornos en diferentes aspectos de la vida de las personas que sufren violencia laboral. A saber:

**Trastornos adaptativos:** el pensamiento vuelve una y otra vez sobre los hechos y sentimientos negativos vividos. Suele haber insomnio, falta de motivación, sensibilidad, soledad, fatiga e incapacidad para disfrutar de aquellas cosas que antes eran placenteras.

**Trastornos psicósomáticos:** cefaleas tensionales que conllevan falta de concentración, contracturas musculares, reacciones dérmicas, problemas digestivos funcionales e hipertensión arterial.

**Trastornos por estrés post traumático:** temor a re-experimentar los sucesos vividos, síntomas persistentes de hipervigilancia, rabia e irritabilidad o anestesia emocional.

---

## ¿Cómo se contiene, acompaña y orienta a una persona que está pasando por una situación de violencia laboral?

---

- Es importante dar especial relevancia si la persona que sufre violencia laboral lo pone de manifiesto o, si presenciamos una situación, poder intervenir en el momento, acotando el maltrato.
- Tener presente que son situaciones de las cuales cuesta sobreponerse.
- Es importante informarse sobre cuál es el equipo de género o área competente en la materia en el organismo para poder hablar de la problemática. Los espacios gremiales pueden ser una opción para buscar orientación y acompañamiento.
- En las instituciones, es importante construir estrategias de identificación y de prevención del acoso laboral al interior de los equipos de trabajo, así como actuar en red en caso de presentarse alguna situación con estas características.

- Tener en cuenta que en caso de que se realice una denuncia, resulta útil conservar mensajes, notas, mails, etc. donde conste el maltrato. Incluso en la medida de ser posible, ir registrando las ofensas y hostigamientos, la manera y la fecha en la que se producen.

## **Protocolo Marco para el abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional y Reglamento de Investigaciones Administrativas**

En 2021 entró en vigencia el **Protocolo Marco para el abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional**, Decisión Administrativa Nro. 1012 de 2021 de Jefatura de Gabinete de Ministros<sup>12</sup>, que ordena la creación de equipos o área de género o similar para brindar asesoramiento, consultas y realizar derivaciones y dispone medidas para la prevención, protección e investigación de la violencia en todo el sector público nacional.

Asimismo, se sancionó un nuevo **Reglamento de Investigaciones Administrativas -RIA** (Decreto Nro 456/22)<sup>13</sup> que obliga a los instructores sumariantes a aplicar perspectiva de género en todas las actuaciones administrativas (art. 10 e), define pautas para investigar la violencia laboral y de género y ordena observar el Protocolo marco de Jefatura de Gabinete de Ministros (art. 125).

---

12. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decisi%C3%B3n\\_administrativa-1012-2021-355767/texto](https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decisi%C3%B3n_administrativa-1012-2021-355767/texto)

13. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/267986/20220804>

---

## ¿Cuáles son las pautas que deben regir el procedimiento en caso de que se inicie un sumario?

---

El RIA y el Protocolo 1012/2021 dan pautas para investigar hechos de violencia cuando se interpone una denuncia administrativa<sup>14</sup>. Se deben garantizar los derechos y garantías para las mujeres víctimas de violencia reconocidos en la Constitución Nacional, y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por nuestro país, tales como la CEDAW, la Convención de Belém Do Pará, los establecidos en la Ley 26.485 (art. 16) y el Convenio 190 de la OIT.

Las actuaciones deben ser **confidenciales, imparciales, reservadas y diligentes**.

Quienes estén a cargo de la investigación del sumario deben **trabajar articuladamente** con el área de género del organismo.

**Garantizar los derechos de la denunciante:** brindarle información acerca de los actos del sumario y de su derecho a ejercer las acciones administrativas y judiciales si correspondiere. Ser oída por la persona a cuyo cargo se encuentre la instrucción del sumario y que su opinión sea tenida en cuenta.

Evaluar **medidas preventivas** en consulta con la denunciante: por ejemplo la suspensión o traslado del denunciado o la modificación del lugar u horario de trabajo de la denunciante, la asignación de teletrabajo, mecanismos de justificación de ausencias, o el otorgamiento de licencia por violencia de género, entre otras.

**Disminuir la revictimización:** dar un trato digno a la denunciante, sin intromisiones innecesarias en su intimidad;

---

14. El RIA es el reglamento más extendido en el sector público nacional y el que rige de manera supletoria, aunque existen regímenes disciplinarios especiales, por ejemplo, en las fuerzas armadas y de seguridad, entre otros. De igual manera, varios entes públicos han sancionado sus propios protocolos sobre violencia de género. No obstante, las pautas aquí mencionadas son aplicables a toda la actividad disciplinaria del sector público nacional independientemente de su reglamentación específica.

limitar sus intervenciones en la menor cantidad de actos posibles, evitar convocatorias recurrentes y contacto con la persona sumariada.

**Criterio de amplitud probatoria** para acreditar los hechos denunciados. Teniendo en cuenta las particulares circunstancias y la frecuente ausencia de testigos directos, cobra especial relevancia la valoración del testimonio de la denunciante y las pruebas que permitan construir el contexto en el que se dieron los hechos.

En la medida de lo posible, prescindir de la realización de careos. Solo si es estrictamente necesario y luego de implementar todas las medidas investigativas para suplirlo, éste deberá efectuarse mediante las previsiones establecidas para el **medio careo** (art. 93 y 125 del RIA), de manera de evitar el contacto de la denunciante con el denunciado.

**Denuncias penales:** deberá informarse a la persona afectada si los hechos denunciados, por constituir presuntamente delitos de acción pública, fueron puestos en conocimiento de las autoridades judiciales. En casos de delitos cuyo inicio resulta dependiente de instancia privada, como por ejemplo abusos sexuales, o en aquellos que sean de acción privada (incumplimiento de los deberes de asistencia familiar), se deberá dejar constancia de haber comunicado a la víctima su derecho a formular una denuncia penal, si es que quiere que los hechos también se investiguen en ese ámbito<sup>15</sup>.

Aplicar **medidas disciplinarias proporcionales** a la falta cometida, teniendo en cuenta el deber estatal de remover la violencia de género y lograr que sus **agentes no sean reproductores de estas violencias**.

---

15. Cfr. arts. 72 y 73 del Código Penal de la Nación.

## **Protocolo de actuación del Equipo de Orientación y Seguimiento en casos de Violencia de Género del Ministerio Público Fiscal**

En el ámbito de la **Procuración General de la Nación** se dispuso, por Resolución PGN N°70/22<sup>16</sup> del 14 de noviembre de 2022, la creación del **Equipo de Orientación y Seguimiento en Casos de Violencia de Género** en el marco de la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos y la aprobación del **Protocolo de actuación del Equipo de Orientación y Seguimiento en casos de Violencia de Género**.

El *Equipo de Orientación y Seguimiento en Casos de Violencia de Género*, integrado interdisciplinariamente por al menos tres profesionales con formación y experiencia en la materia, tiene por objeto “orientar, abordar y erradicar actos que supongan alguna forma de discriminación, violencia o acoso en razón del género, orientación sexual o identidad de género, en las relaciones laborales del Ministerio Público Fiscal, con el fin de promover un ambiente laboral y un servicio de justicia libres de violencias y discriminación”. Intervendrá ante conductas de violencia de género que involucren a algún/una integrante del MPF, ocurridas durante el trabajo, en relación con éste o como su resultado, en espacios públicos o privados, dentro o fuera del horario y laboral, o en comunicaciones o contactos por cualquier vía.

El objeto del *Protocolo de actuación del Equipo de Orientación y Seguimiento en casos de Violencia de Género* será guiar la actuación del Equipo especializado en los casos de violencia basada en el género, orientación sexual o identidad de género, que involucre a algún/a integrante del MPF. Establece los siguientes principios rectores: de información y asesoramiento; diligencia, celeridad, respeto y no revictimización; reserva de las actuaciones; respeto a los derechos y las garantías de las víctimas; y perspectiva de género.

Asimismo, el protocolo prevé que este Equipo podrá: recibir presentaciones, denuncias y consultas; informar a la persona consultante sobre el estado del proceso y la posibilidad de solicitar medidas de protección, a fin de evitar represalias o garantizar el normal desarrollo del procedimiento; solicitar la colaboración de la DGPG y/o

---

16. Disponible en: <https://www.mpf.gov.ar/resoluciones/pgn/2022/PGN-0070-2022-001.pdf>

la DOVIC; diseñar el plan de acción y estrategias a seguir que pueden incluir entrevistas, solicitud de informes, y en la medida de lo posible, la promoción del diálogo entre las personas involucradas; proponer una solución fundada a partir de un abordaje interdisciplinario y en caso de corresponder solicitar la intervención de la Secretaria Disciplinaria y Técnica; procurar que se adopten las medidas necesarias para hacer cesar la situación denunciada; recolectar y procesar información con fines estadísticos; promover acciones de concientización sobre esta problemática; y presentar iniciativas de capacitación para todos los integrantes del MPF; entre otras funciones.

## RECURSOS PARA CASOS DE VIOLENCIA LABORAL

*Tener presente que, de acuerdo al Protocolo Marco para el abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional, Decisión Administrativa Nro. 1012 de 2021 de Jefatura de Gabinete de Ministros (art. 6) todas las dependencias deben tener un equipo o área de género para orientar, recibir consultas y asesorar y que debe informarse a todo el personal sobre su existencia, forma de contacto y canales habilitados.*

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral – Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Ámbito Laboral (CIOT) Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Consultar por delegación CIOT en cada organismo. Recibe denuncias de trabajadoras/es de la Administración Pública Nacional dentro del Convenio Colectivo Decreto 214/2006.

**Dirección:** Pte. R. Saenz Peña 511.

**Formulario para denuncias en línea:** <https://www.argentina.gob.ar/servicio/presenta-tu-denuncia-de-violencia-laboral> Mail: [ciotcentral@jefatura.gob.ar](mailto:ciotcentral@jefatura.gob.ar)

## Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Recibe consultas y brinda asesoramiento a trabajadoras/es del ámbito privado y de organismos públicos que no se encuentren dentro del Convenio Colectivo del Decreto 214/2006. En CABA comunicarse al (011) 4310-5525, mail: [violencialaboral@trabajo.gob.ar](mailto:violencialaboral@trabajo.gob.ar) Para otras provincias, consultar con la Red Territorial contra la Violencia Laboral a través de la Agencia Territorial del Ministerio que corresponda a cada jurisdicción.

**Mail:** [red-violencialaboral@trabajo.gob.ar](mailto:red-violencialaboral@trabajo.gob.ar)

## Instituto Nacional contra la Discriminación, el Racismo y la Xenofobia (INADI)

**Línea 168** de Asistencia a Víctimas de Discriminación, Racismo y Xenofobia. Para consultas o denuncias, todos los días de 9 a 19 hs, incluyendo sábados, domingos y feriados. Por fuera de los horarios de atención puede dejarse un mensaje grabado.

**Línea WhatsApp exclusiva para Personas Sordas.** Se podrán enviar videos en Lengua de Señas Argentina (LSA) al 11-4404-9026.

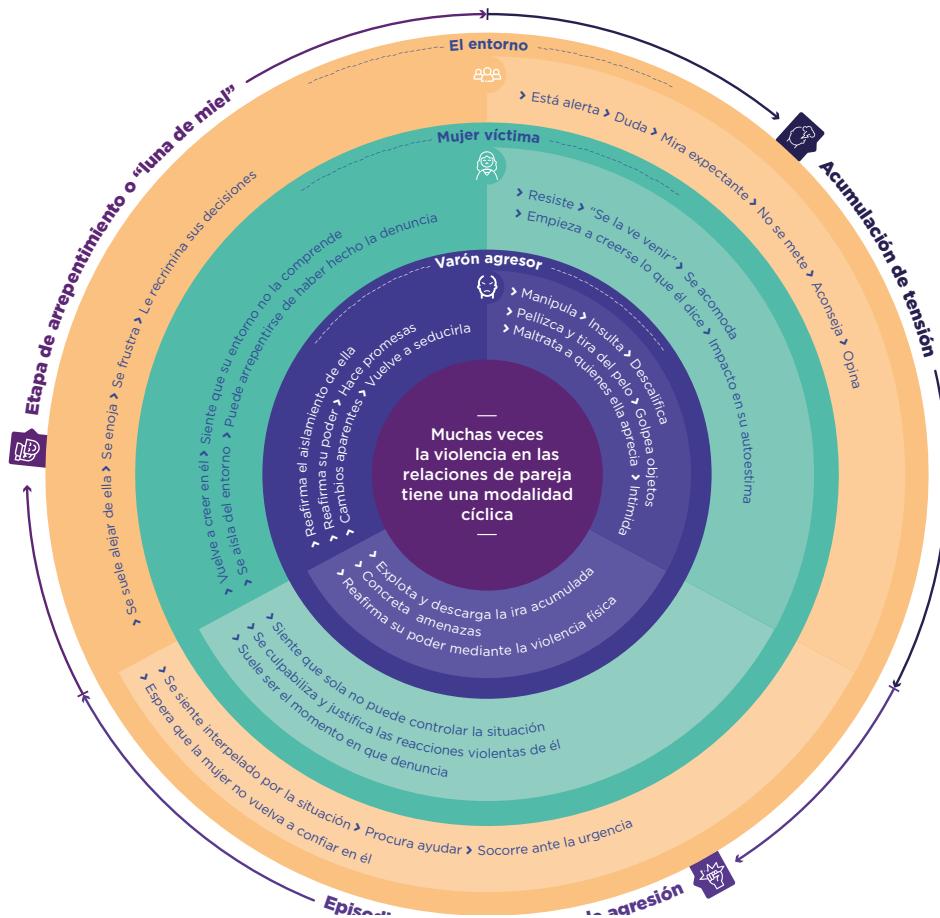
## Denuncia vía Trámite A Distancia (TAD).

Inicio de trámite por Discriminación ante el INADI.

**Atención presencial en sede central del INADI**, Av. de Mayo 1401 (CABA), de lunes a viernes de 09 a 16 hs. Por atención presencial en delegaciones consultar en mail de la delegación. Listado de delegaciones del INADI.

## ¿QUÉ CARACTERÍSTICAS PRESENTA LA VIOLENCIA DOMÉSTICA?

Se puede observar una dinámica cíclica que generalmente se repite y en la cual pueden reconocerse tres etapas: **Acumulación de tensión, Etapa de agresión y Arrepentimiento o “Luna de miel”**.



### 1. Etapa de tensión:

Durante esta etapa el varón acumula enojos y su ira va en aumento. Se burla, humilla y muchas veces ridiculiza a la mujer que intenta calmarlo y en varias ocasiones minimiza lo sucedido o justifica las agresiones. Se incrementa la agresividad del varón.

A medida que pasa el tiempo aumenta su irritabilidad. Cada vez son más cosas que desencadenan la fase de explosión.

Generalmente la mujer, con el paso del tiempo empieza a “creerse” todo lo que él le dice. Esto genera un impacto directo en su autoestima. Siente que no sirve para nada, que se merece el maltrato.

### 2. Etapa de agresión:

Implica la explosión y descarga de la agresividad acumulada sobre la víctima. El varón puede perder el control y agrede físicamente a la mujer. Se desata la violencia física. La mujer siente impotencia y dolor. Generalmente, a medida que pasa el tiempo estos episodios son más seguidos y más violentos.

**En general en estos momentos es cuando la mujer se acerca a pedir ayuda.**

### 3. Etapa de arrepentimiento o “luna de miel”:

En esta etapa se suspende la violencia. Generalmente hay un pedido de perdón y arrepentimiento por parte del agresor quien se comporta de manera cariñosa y promete que las cosas van a cambiar y no volverán a suscitarse episodios similares. La mujer cree en ese cambio.

A medida que pasa el tiempo esta fase dura menos tiempo. Los momentos de calma aparente son más cortos. En esta fase es cuando, generalmente, las mujeres se arrepienten de haber buscado ayuda o denunciado y no quieren continuar con el proceso judicial, esperanzadas por el cambio prometido.

## **⚠ EL CICLO DE LA VIOLENCIA NOS PERMITE VER QUE ANTES DE LA VIOLENCIA FÍSICA SE DIERON OTROS TIPOS DE VIOLENCIA**

Conocer y entender el ciclo de la violencia, le da a la mujer víctima más confianza en quien se acerca a hablar con ella; siente que es comprendida. Además, saber de la modalidad cíclica evita posibles frustraciones de quien acompaña. Por ejemplo, al anticipar que “la luna de miel” es una etapa del ciclo, evita posibles enojos con la mujer en caso de querer dar marcha atrás con la denuncia o retomar el vínculo con el agresor. Es de suma importancia valorar que haya podido acercarse a alguien a contar su situación. La intervención de una tercera persona, resulta fundamental para empezar a problematizar la violencia.

Poder escuchar a la mujer es lo más importante. Valorar que pueda hablar de lo que está atravesando, que se anime a contarlo más allá de la vergüenza que pueda sentir, que pueda descargar su angustia y confiar en la persona que la está escuchando.

---

## Posibles intervenciones ante diferentes situaciones

---

En caso de contactar a la mujer que está atravesando la situación de violencia, pueden ocurrir tres escenarios:

**1**

**La mujer no relata que está atravesando una situación de violencia, pero lo advertimos.**

- Lo primero y principal es mostrarse disponibles, escuchándola.
- Hacerle saber que no se encuentra sola y es comprendida.
- Se puede hablar con ella sobre otros temas para mantener el vínculo.

**2**

**Relata una situación de violencia, pero no quiere o no es momento aún para hacer una denuncia.**

- Escucharla y ofrecerle apoyo y contención.
- Transmitirle que es importante poner límite a la situación, informarle sobre sus derechos (vivir sin violencia, acceso a la salud, a la educación, a la vivienda, al trabajo).
- Intentar reconocer, de a poco, los distintos tipos de violencia con ella y los estereotipos que la atraviesan. Todo al tiempo de **ella**.
- Indagar sobre la red que tiene (amigas/os, vecinas/os, familiares, si participa en alguna organización o institución,).
- **Tener presentes los recursos para ofrecérselos**

**Públicos**

\*Patrocinio jurídico para víctimas de violencia.  
\*Asistencia psicológica.

**Comunitarios**

Espacios culturales, deportivos, comunitarios.

3

**Está decidida a hacer la denuncia**

Poder contarle como es el recorrido de la denuncia

**Se inicia una causa civil por violencia intrafamiliar.**

**Se inicia una causa en el fuero penal que corresponda según el delito, donde se llevarán adelante medidas para investigar los hechos.**

Medidas de protección para garantizar su integridad y la de hijas/os:

Ejemplo

- Prohibición de acercamiento y de contacto.
- Exclusión del hogar.
- Si tienen hijas/os, fijar cuota alimentaria provisoria.

Los principales delitos en los casos de violencia doméstica son: amenazas, lesiones, daños, abuso sexual, privación de la libertad, violación de las medidas de restricción.

---

## ¿Cómo se contiene, acompaña y orienta a una mujer que está pasando por una situación de violencia doméstica?

---

*Aquí se comparten algunas recomendaciones:*

- Es importante no actuar en solitario sino apoyarse en alguien de la institución.
- Siempre se deben respetar los sentimientos, tiempos y decisiones de la persona que atraviesa por una situación de violencia. Cada persona tiene sus propios tiempos, por eso no se la debe apresurar ni forzar a tomar decisiones.
- Es importante conocer los recursos existentes para recurrir ante situaciones de violencia.
- La oferta de un espacio de escucha para que la mujer pueda expresarse y sepa que no está sola. Algo que caracteriza a las mujeres víctimas de violencia es la baja autoestima, la dificultad de autovalerse y el aislamiento. Valorar su acercamiento es un primer paso para elevar la autoestima y mostrar que se puede salir adelante.

- La escucha debe ser respetuosa e informada, la de alguien que tiene conocimientos generales sobre la temática que se le plantea, para poder ayudar u orientar a la mujer que se encuentra atravesando la situación de violencia.
- En caso que la mujer quiera hacer la denuncia, se la debe orientar y en la medida de lo posible, explicar brevemente los pasos del proceso judicial.
- En relación con el ámbito laboral de la mujer, y en línea con el C190 OIT, tener presente que muchos lugares de trabajo cuentan con la posibilidad de gozar de una licencia por violencia de género, así como adoptar criterios flexibles en cuanto a horarios o prestación por teletrabajo; ello puede contribuir a que la mujer pueda hacer frente a distintas situaciones que se presentan al atravesar una situación de violencia – por ejemplo, asistir a turnos y consultas con profesionales, audiencias, pericias, así como poder reorganizar su dinámica familiar y de cuidado<sup>17</sup>.
- Si bien la entrevista es un espacio individual, es fundamental comprender que quien se acerca es parte de un escenario más amplio y por ello es importante conocer con qué referentes cuenta, de qué instituciones o espacios participa, qué hace en su tiempo libre, para poder lograr una mejor intervención, derivación o articulación.

---

17. Véase al respecto: Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto 214/2006); Licencia por Violencia de Género incorporada por Decreto N.º 1086/2018; y Decisión Administrativa Nro. 1012 de 2021 de Jefatura de Gabinete de Ministros.

- Tener presente que el rol que cumple la persona que acompaña es muy importante pero no puede sustituir a los centros especializados de atención.
- Reconocer si se trata de una emergencia o una urgencia para poder intervenir de manera adecuada.

## EMERGENCIA

Toda situación que requiera de auxilio inmediato por comprometer la vida, la libertad, la seguridad e integridad de la mujer que atraviesa la situación, así como de niñas, niños o adolescentes que allí se encuentren.

*Ante una emergencia, se llevan adelante acciones no planificadas, por ejemplo:*

- Si la mujer está lastimada producto de la violencia, ir al hospital o centro de salud más cercano y pedir un certificado de las lesiones.
- Si la mujer quiere hacer la denuncia por violencia doméstica puede ir a la Oficina de Violencia Doméstica (tener presente que la atención puede demorar un tiempo y por eso es recomendable dejar a las/os hijas/os al cuidado de alguien de confianza). También puede dirigirse al Centro de Justicia de la Mujer o llamar al 0800 33 347225 (FISCAL) o a la Línea 137. Ver “Recursos locales” en la página siguiente.
- Si el hecho a denunciar es fuera de la competencia de la CABA, las denuncias se realizan en la Comisaría de la Mujer correspondiente a cada jurisdicción.

## URGENCIA

Es aquella situación que se presenta y permite planificar las acciones a seguir y articular con los equipos especializados.

*En estos casos:*

- Es importante aconsejar a la mujer que prepare la documentación (DNI propio y de hijas/os, partidas de nacimiento, títulos de propiedad o bien que posea, medicinas habituales que utilice, libreta sanitaria, agenda de contactos y direcciones, llaves, dinero, etc.).
- Tener preparada una muda de ropa para ella y las/los hijas/os.
- Averiguar algún lugar donde pueda albergarse la mujer y las/los niñas/niños de manera transitoria.

**Todas las acciones deben llevarse a cabo con la total conformidad de la persona involucrada en la situación de violencia.**

Muchas veces se cree que la mujer siempre debe denunciar. Pero tal vez esa no sea su necesidad o su momento de hacerlo. Puede ser que desconozca los procedimientos para hacer la denuncia o tal vez no la realice por diferentes motivos:

- Depende económicamente del agresor.
- Miedo a nuevos hechos de violencia, a la manipulación y amenazas.
- Porque siente culpa y responsabilidad por lo sucedido.
- Teme que sus hijas/os lo extrañen y que la culpen de lo sucedido.

---

## Ruta de la denuncia

---

Cuando la mujer denuncia, se inicia una causa civil y, si del relato surge un delito, se inicia una causa penal.

### Causa Civil

Se inicia una causa por violencia intrafamiliar. Se adoptan medidas de protección (exclusión del hogar, prohibición de acercamiento, otorgamiento del botón anti pánico y medidas provisorias: suspensión de régimen de comunicación y se fija cuota alimentaria provisoría).

Estas medidas son por un tiempo determinado (90 días por ejemplo) y pueden extenderse y renovarse en caso de ser necesario. Para la renovación y para cualquier otra presentación posterior, es necesario contar con patrocinio jurídico.

Es importante que la mujer lleve con ella la copia de la orden de protección y avisar en el juzgado en caso que el agresor no la cumpla.

---

### Causa Penal

Si del relato surge la comisión de algún delito, se inicia una causa en el fuero penal que corresponda (Nacional o de CABA) según el delito, donde se llevarán adelante medidas para investigar lo sucedido. Allí la citarán a prestar declaración testimonial, también la pueden citar para realizarle alguna pericia, etc.

---

**La ley 26.485 reconoce los siguientes derechos a las mujeres en cualquier procedimiento judicial o administrativo:**

- Recibir un trato digno que evite revictimización.
- Contar con un/a abogado/a que la represente de manera gratuita en las causas civiles.
- Ser oída personalmente por el juez/a y por la autoridad administrativa competente y que se tome en cuenta su opinión.
- Participar del procedimiento y ser informada acerca del estado de la causa judicial.
- Recibir protección judicial urgente y preventiva cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.
- Oponerse a la realización de inspecciones sobre su cuerpo por fuera del estricto marco de la orden judicial.
- Ser acompañada por alguien de su confianza en los peritajes y que sean realizados por personal profesional especializado y formado con perspectiva de género.

En el año 2017 se sancionó la **ley 27.372** de derechos y garantías de las personas víctimas de delitos que establece tres principios rectores: **rápida intervención, enfoque diferencial y no revictimización**. En relación al enfoque diferencial la ley establece que las medidas deben adoptarse de acuerdo al grado de vulnerabilidad de las víctimas en razón de: su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad o cualquier otra causa análoga. en tales situaciones se deberá dispensar una atención especializada.

Las víctimas tienen los siguientes derechos:

- a recibir un trato digno y respetuoso durante el procedimiento;
- a solicitar medidas de protección para su seguridad, la de sus familiares y la de los testigos que declaren en su interés;
- a recibir asistencia especializada en pos de su recuperación psíquica, física y social;
- a ser informada sobre sus derechos cuando realice la denuncia o en su primera intervención en el procedimiento;
- a examinar documentos, actuaciones y a ser informada sobre el estado del proceso y la situación del imputado;
- a ser notificada de las resoluciones que puedan afectar su derecho a ser escuchada.

**Para tener en cuenta y poder transmitirlo a la mujer:**

- La denuncia no exige ninguna forma en particular, ni es necesario contar con un/a abogado/a.
- La mujer tiene derecho a que se reciba la denuncia en un ámbito cómodo, donde no haya otras personas presentes, y que sea escuchada por una mujer, si eso le genera mayor confianza.
- Tiene derecho a saber qué fiscalía y juzgado van a intervenir en su denuncia.
- Es fundamental que relate con la mayor precisión posible los hechos de los que fue o es víctima: desde cuándo le sucede, si es la primera vez, en qué lugares ocurrió, de qué forma la agredió, los nombres de los/las posibles testigos, si ya denunció alguna vez, si convive con el agresor, si el agresor tiene armas en su poder.
- Todas las informaciones resultan importantes para la investigación y son necesarias para que las autoridades comprendan cuál es el riesgo al que está expuesta y se adopten medidas para protegerla.
- Si siente miedo y cree que puede sufrir nuevas agresiones, en el mismo momento en que se presenta la denuncia puede solicitar medidas de protección de manera preventiva y urgente que serán, luego, ordenadas por un/a juez/a.

---

## Recursos para casos de violencia doméstica

---

### En caso de emergencia:

En la CABA:

**LINEA 137** las 24 hs. (Llamada gratuita) Brigada móvil de Atención a Víctimas de Violencia Familiar. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

### Para hacer la denuncia:

En la CABA:

#### **Oficina de Violencia Doméstica (OVD).**

Corte Suprema de Justicia de la Nación. Lavalle 1250 N ° 1048, CABA. Denuncias las 24 hs. todos los días. Si es la primera vez que la mujer va a denunciar tiene que ir a la OVD. Será entrevistada por un equipo especializado y revisada para constatar lesiones, si las hubiere. Previendo que puede ser un procedimiento extenso, es conveniente sugerirle que lleve algo para comer y tomar y en lo posible que concorra sin sus hijas/os. En caso de que no tengan con quién dejarlas/os, en la oficina funciona una juegoteca (sala de espera para niños, niñas y adolescentes) de 7:30 a 19:30 hs. Por último, es importante que lleve tanto sus documentos, como los de sus hijas/os.

#### **Centro de Justicia de la Mujer.**

Atención a mujeres y LGTBIQ+ que estén atravesando una situación de violencia por motivos de género.

Sede La Boca: Av. Pedro de Mendoza 2689, de lunes a viernes de 9 a 18 hs. Acompañamiento, asesoramiento y denuncias por violencia doméstica y asistencia de los diversos organismos que allí confluyen: Ministerio Público Fiscal, Ministerio Público Tutelar, Ministerio Público de la Defensa, Oficina de la Mujer y Violencia Doméstica, Ministerio de Hábitat y Desarrollo Humano y Ministerio de Justicia y Seguridad, todos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Sede Microcentro: Av. de Mayo 654, de lunes a viernes de 9 a 18 hs. Acompañamiento, asesoramiento y denuncias.

Línea 0800-999-68537 (MUJER). Lunes a viernes de 8 a 20 hs. Atención y asesoramiento jurídico.

**ATAJO. Dirección de Acceso a la Justicia.** Ministerio Público Fiscal de la Nación. Denuncias. Orientación. Derivaciones. Asesoría jurídica. Lunes a viernes de 9 a 15 hs. en los distintos puntos de atención o consulta a los teléfonos (+54 11) 6089-9081/9089/9101 en los mismos días y horarios.

**Ministerio Público Fiscal CABA.** Denuncia telefónica al 0800 33 347225 (FISCAL) o Denuncia en Línea <https://www.fiscalias.gob.ar/en-linea/>

### 📍 Para recibir patrocinio jurídico gratuito:

En la CABA.

**Defensoría General de la Nación.** -Resolución DGN N° 1040/22-

Para los casos de violencia de género tramitados a partir del 1° de febrero de 2023, intervienen las Defensorías Públicas Oficiales ante los Juzgados y Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Comercial y del Trabajo Nros. 1, 2, 3 y 4 y las Unidades de Letrados Móviles Nros. 1, 2, 3 y 4, conforme el orden de turnos y de distribución de juzgados.

Para los casos tramitados desde el 16 de agosto de 2022 hasta el 31 de enero de 2023 intervienen las Unidades de Letrados Móviles de referencia.

**Programa de Asistencia y Patrocinio Especializado en Violencia de Género** -Res DGN N° 219/2021-

Atiende los casos tramitados con anterioridad al 16 de agosto de 2022. Lugar de atención: 25 de Mayo 691, piso 11°; CABA. Días y horarios de atención: Lunes a Viernes de 9.00 a 15.00hs Teléfono: (+54 11) 5070-3214.

### 🗨 Para asesoramiento, orientación e información:

En todo el país:

— **Centros de Acceso a la Justicia (CAJ):** Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Orientación. Derivaciones. Asesoría Jurídica. Línea 137, atención las 24 hs. Listado de oficinas <https://www.argentina.gob.ar/justicia/afianzar/caj/listado>.

— **LINEA 144** Información, orientación, asesoramiento y contención para las mujeres y LGBTI+ en situaciones de violencia de género. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Comunicación gratuita, las 24 hs., los 365 días del año, llamando al 144, por WhatsApp al 1127716463, por mail a [linea144@mingeneros.gob.ar](mailto:linea144@mingeneros.gob.ar) y descargando la app. Comunicación por video llamadas para personas Sordas e Hipoacúsicas.

— **LINEA 149** las 24 hs. (llamada gratuita) Centro de Asistencia a las Víctimas de Delitos (CENAVID). Por mail; [cenavid@jus.gov.ar](mailto:cenavid@jus.gov.ar). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Brinda asesoramiento jurídico, psicológico y social a las víctimas de delitos.

**⚠ SI ESTÁ CONVENCIDA EN HACER LA DENUNCIA ES IMPORTANTE DERIVARLA AL LUGAR INDICADO.**

## RECURSOS DEL MINISTERIO PÚBLICO FISCAL

El Ministerio Público Fiscal de la Nación trabaja por el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia.

### VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La **Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres** interviene en casos de violencia de género, en los distintos fueros e instancias, de acuerdo a los criterios de litigio estratégico en función de la complejidad, gravedad, trascendencia, impacto social de los casos o de la situación de riesgo de las víctimas. Asimismo, trabaja en el diseño e implementación de estrategias y herramientas para prevenir y perseguir estas violencias y los delitos asociados. Tiene entre sus objetivos visibilizar el carácter estructural del fenómeno de la violencia de género con miras a contribuir a su prevención y erradicación, y elevar los niveles de eficacia del MPF.

**Contacto:** Tte. Gral. J. Domingo Perón 667, Piso 2° - Ciudad Autónoma de Buenos Aires (01) 6089-9074 / 6089-9000 interno 9074 | ufem@mpf.gov.ar

La **Dirección General de Políticas de Género** brinda asesoramiento y asistencia técnica sobre cuestiones de género a las diferentes áreas del MPF y tiene entre sus objetivos implementar políticas transversales para incorporar la perspectiva de género y de diversidad sexual en el organismo. Asimismo, realiza un continuo seguimiento de las reglamentaciones y prácticas para que su funcionamiento se adecue a los estándares nacionales e internacionales sobre igualdad de género y respeto a la diversidad sexual e identidad de género; realiza estudios e investigaciones, elabora informes y desarrolla acciones de formación y capacitación.

**Contacto:** Tte. Gral. J. Domingo Perón 667, Piso 3° - Ciudad Autónoma de Buenos Aires (01) 6089 9159 | direcciongenero@mpf.gov.ar

## VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La **Procuraduría de Investigaciones Administrativas** interviene en casos de corrupción, irregularidades administrativas y delitos de funcionarios públicos nacionales, tanto en causas penales como en sumarios administrativos. Cuando esos casos implican además violencia o discriminación de género, realiza recomendaciones en los sumarios administrativos para impulsar medidas con perspectiva de género y colabora con fiscalías federales en hechos que involucren a funcionarios para fortalecer la investigación sobre la conducta de estos agentes y sus derivaciones penales y administrativas.

**Contacto:** Tte. Juan Domingo Perón 2455 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires (011) 4959-5996 / 5988 | [pia@mpf.gov.ar](mailto:pia@mpf.gov.ar). Formulario de denuncias sobre hechos de corrupción y conducta administrativa de funcionarios públicos nacionales: <http://denunciasfia.mpf.gob.ar/>

## ACOMPAÑAMIENTO A VÍCTIMAS

La **Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas** asiste a las/los fiscales para efectivizar, extender y generalizar el goce de los derechos de orientación e información de las víctimas y testigos desde su primer contacto con la institución y de manera sostenida a lo largo de todo el proceso. Asimismo, brinda un abordaje interdisciplinario y especializado frente a las víctimas de ciertos fenómenos delictivos complejos, que por diferentes factores quedan situadas en condiciones de máxima vulnerabilidad y desamparo.

El Programa Especial de Atención a Víctimas de Violencia de Género de la DOVIC brinda contención, asistencia y orientación legal, psicológica y social a través de su equipo de profesionales.

**Contacto:** Tte. Gral. J. D. Perón 671, Planta Baja - Ciudad Autónoma de Buenos Aires (011) 6089 9114/9135 | [dovic@mpf.gov.ar](mailto:dovic@mpf.gov.ar)

## ACCESO COMUNITARIO A LA JUSTICIA

La **Dirección General de Acceso a la Justicia** gestiona el funcionamiento de Agencias Territoriales de Acceso a la Justicia (ATAJO) del MPF, en las cuales se pueden recibir y derivar denuncias, evacuar consultas, realizar tareas de formación y promoción de derechos, así como toda iniciativa que genere un contexto de acción comunitaria como forma de prevención social del delito.

**Contacto:** Tte. Gral. J. Domingo Perón 667, Piso 1º - Ciudad Autónoma de Buenos Aires (011) 6089 9081/9089/9101 | [atajo@mpf.gov.ar](mailto:atajo@mpf.gov.ar)

Para mayor información: [www.mpf.gov.ar](http://www.mpf.gov.ar) - [www.fiscales.gob.ar](http://www.fiscales.gob.ar)

## BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas (DOVIC). **Guía práctica sobre la ley de derechos y garantías de las personas víctimas de delitos –Ley N° 27.372**, Ministerio Público Fiscal de la Nación, 2018.(<https://www.mpf.gob.ar/dovic/files/2019/10/Guia-Practica-sobre-la-Ley-de-Derechos-y-Garantias-de-las-Personas-Victimas-de-Delitos-1-1-1.pdf>) 

Hirigoyen, Marie-France. **El Acoso Moral en el Trabajo**. Paidós. Buenos Aires, 2001.

Hirigoyen, Marie-France. **El Acoso Moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana**. Paidós. Buenos Aires, 2007.

Oficina de asesoramiento sobre violencia laboral (OAVL). **Manual de concientización y prevención sobre la violencia laboral en las organizaciones empresariales**. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, 2016.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). **Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo**. Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión, Ginebra, 2018.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso. Ginebra, 2020.

Torrent, Albert Mariné, **Acoso moral en el trabajo**. Revista Temas de psicoanálisis. Núm. 14 – Sociedad Española de Psicoanálisis (SEP), Julio 2017.

Velázquez, Susana, et al. Vanesa Ferrazuolo, coord. **Prevención de la violencia laboral**. 1<sup>era</sup> edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Jusbaire, 2017.



MINISTERIO PÚBLICO  
**FISCAL**  
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN  
REPÚBLICA ARGENTINA

MINISTERIO PÚBLICO  
**FISCAL**  
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN  
REPÚBLICA ARGENTINA

**MINISTERIO PÚBLICO FISCAL | PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN**  
Av. de Mayo 760 (C1084AAP) | Tel.: (54-11) 4338-4300 | CABA - ARGENTINA  
[www.mpf.gob.ar](http://www.mpf.gob.ar) | [www.fiscales.gob.ar](http://www.fiscales.gob.ar)