

VIOLENCIA DE GÉNERO y VIOLENCIA FAMILIAR con INCIDENCIA LABORAL

Son *conductas sociales e inter-personales* que la evolución humana ha **priorizado erradicar**, y es imprescindible **CONCIENTIZAR** (Convención Interamericana para *Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer* "de Belem do Pará, ratificada por **Ley 24.632/96**).

Mientras crecen las medidas de *capacitación* (vgr., **Ley Micaela 27.499**), acompañamiento y *contención*, **pareciera** que la "violencia", en general y en especial por razón de género, **registra un crecimiento exponencial**, debido a que **ANTES NO SE VISIBILIZABA, ni PROSCRIBÍA**. Al igual que la sufrida por otras personas en condición de vulnerabilidad (por razones etarias, tanto los **menores** –trabajo infantil- como los **adultos mayores** –*vejismo*-; la **interseccionalidad** con otras condiciones: *discapacidad; xenofobia*, etc.).

La **Ley 26.485** OBLIGA a INTERVENIR a la **patronal, sindicato y personal particularizado**. Impone *las cargas dinámicas de la prueba* (art. 6, inc. c -último párrafo- del **D.R. N° 1011/10**).

La incesante búsqueda de soluciones que prevengan, detengan o eviten las graves consecuencias físicas, psicológicas y espirituales **sufridas por cuestiones de género** en espacios públicos y privados por las **mujeres**, fue extendida a las personas **LGTIBQ+**, conlleva a que **cualquier persona pueda DENUNCIAR** las situaciones de **violencia FAMILIAR y de GÉNERO** que sucedan o trasciendan en el **ÁMBITO LABORAL**.

Cada **Provincia** ha dictado **leyes de procedimiento especial** (o que adhieren al regulado en dicha ley nacional); *y extienden/replican su contenido sustancial para el EMPLEO PÚBLICO (cesantía y multas)*. En MENDOZA recientemente se promulgó **Ley 9.263/20** (aplicable también al empleo PRIVADO); sumándose a la **pionera TUCUMÁN** **Ley 7.232/02** (seguida por JUJUY **Ley 5.349/03**, C.A.B.A. **Ley 1.225/04**, B.A. **Ley 13.168/04**, MISIONES **Ley 4.148/05**, SANTA FE **Ley 12.434/05**, ENTRE RÍOS **Ley 9.671/06**, SAN LUIS).

En **CÓRDOBA** **no** hay similar **regulación de la VIOLENCIA LABORAL** (existen proyectos; ver enredaccion.com.ar/cordoba-necesita-una-ley-contra-la-violencia-laboral Carlos Cafure, 25.11.2020).

Se ha **potenciado el RIESGO bajo el ASPO-DISPO** de la pandemia, que **forzó el TELETRABAJO** antes de la *recalificación* para su desempeño y de *provisión de las HERRAMIENTAS* que vino a exigir la **Ley 27.555** (en vigor: **1.4.2021**). Las fronteras son difusas entre **ESFERA ÍNTIMA FAMILIAR** con sus **RESPONSABILIDADES COM-PARTIDAS** y el **HOME OFFICE** (art.6, PRESUME **REPRESALIA** sanción/despido por **RESPONSABILIDADES FLIARES**.; remite a **L.23.592**).

La **Recomendación n° 19 del Comité CEDAW** especifica que “**la violencia sexista**”, es tanto “**la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer**” como aquella que “*la afecta en forma desproporcionada*” por su condición más vulnerable, y que ello incluye “*actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual...*” (Num. 6).

La violencia de género es **una forma de discriminación** “*que inhibe seriamente la capacidad de la **mujer** de gozar y ejercer sus derechos humanos y libertades fundamentales en pie de igualdad con el **hombre***” (Recomendación General N° 28, párrafo número 19).

La **Convención Belém do Pará** contiene una regla muy clara que incluye la violencia **psicológica** contra la **mujer** “*que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar*” (art. 2, b).

Decreto 721/2020 de Cupo Laboral en el Sector Público Nacional de personas **Travesti, Trans y Transgenero**.

El **Convenio 190/19 OIT**, determina que la expresión “*violencia y acoso en el mundo del trabajo*” designa **un 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**; e **incluye** la *violencia de género*.

Provincia de **CÓRDOBA**

- Ley 10.352: de adhesión a la Ley 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley 10.401: de Protección integral a las víctimas de violencia, a la mujer por cuestión de género, en el marco procesal, administrativo y jurisdiccional
- **Ley 10.318: de licencia laboral por violencia** para trabajadoras **dependientes de la Provincia** de Córdoba.
- Ley 10.628: Adhesión provincial a la Ley Nacional 27499 (Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que integran los Tres Poderes del Estado).
- Protocolo de Actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la Tramitación de **Denuncias** de Violencia Laboral: Oficina de Asesoramiento y Registro de Violencia Laboral, aprobado por el Ministerio de Trabajo de la Provincia por Resolución n.º 99/2017.

Lenguaje Inclusivo No Sexista (LINS) de acuerdo a alguna de las guías/manuales aprobadas por instituciones públicas.

El lenguaje que utilizamos todos los días ayuda a construir nuestra percepción de la realidad y modela el modo en que vemos el mundo, y es, al mismo tiempo, la vía por la cual asimilamos esa realidad. A través de la lengua se expresan los sesgos, valores y prejuicios que atraviesan a una sociedad, en un determinado momento histórico. Incorporar el uso inclusivo del lenguaje permite **hacer presente** en el discurso **a las mujeres e identidades sexo-genéricas diversas**, visibilizando su existencia. Y es también reconocer en el uso de la palabra un potente instrumento de exclusión y marginalización de grupos y colectivos sociales históricamente oprimidos. Porque el lenguaje no es producto natural ni biológico, sino una construcción cultural. La utilización de un lenguaje no sexista implica **evitar la ambigüedad** de ciertos mensajes.

<https://cordoba.conicet.gov.ar/lenguaje-inclusivo/>

En materia PENAL:

1. Conforme los lineamientos expuestos por la Sala penal del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba en el precedente “**Trucco**” (S. n° 140, 15/4/2016) y luego en muchos otros (“**Ferreyra**”, S. n° 267, 22/6/2016; “**Medina**”, S. n° 273, 23/6/2016; “**Dotto**”, S. n° 391, 6/9/2016), surge que:

a) Del conjunto de instrumentos jurídicos internacionales de derechos humanos (tratados, convenios, resoluciones y declaraciones de los organismos supranacionales competentes), emerge **el nexo entre discriminación y violencia contra la mujer**. La violencia a la que refieren estos instrumentos jurídicos internacionales, tiene como **rasgo identitario central** el de configurar una **manifestación de la discriminación por la desigualdad real entre varón y mujer**, pues es **ejercida contra la mujer “porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada”** (Comité CEDAW, Recomendación General n° 19), “**basada en su género**” (Convención Belém do Pará, art. 1). Es **irrelevante** que el agresor integre o no una **relación interpersonal con la víctima o sea un agente del Estado**, que ocurra la violencia *en el ámbito privado o público*, **en tanto se posicione** respecto de la mujer en un **binomio superior/inferior, tratándola con violencia física, psicológica o sexual por su género**. Es decir, como alguien que no es igual, y por eso, no se le reconoce fácticamente que cuenta con un ámbito de determinación para su personal proyecto de vida, **de allí la demostración de poder, dominación o control** por la violencia.

b) La **circunstancia** que autor y víctima se encuentren vinculados por una **relación interpersonal (pareja, expareja, noviazgos)**, presenta la **violencia familiar** como un caso sospechoso de violencia **de género**, esta demanda de la subsunción convencional. La subsunción típica del hecho, es el presupuesto necesario para abordar la subsunción convencional. Las características de la violencia de género **emergen del contexto**, que **no** se puede apreciar aislando **solo el suceso que se subsume en el tipo penal**, porque requiere la exploración de la relación autor/víctima, sin caer en estereotipos, a través de

informes o pruebas técnicas que incluyan también las personalidades de ambos, y el análisis de las características cualitativas de la violencia, en vista al rasgo identitario central de la violencia de género.

c) Todo caso sospechoso, debe ser investigado en lo atinente al contexto para descartar o confirmar si se trata de violencia de género, porque los Estados que han suscripto la **Convención CEDAW y Belém do Pará** están obligados a proceder con la diligencia debida para prevenir, investigar, enjuiciar y castigar actos de violencia por motivos de género. **Ante un “caso sospechoso” de violencia de género**, como **lo son los de violencia doméstica**, la debida diligencia no se agota en la investigación acerca de si hecho se subsume en un tipo penal, sino que **se debe indagar el contexto relevante convencionalmente** acerca de **la vinculación superior/inferior de autor y víctima**, a través de pruebas adecuadas y **sin incurrir en una valoración y utilización estereotipada y sesgada** de la misma. Esta es una **carga del acusador público**, ex officio.

2. En cuanto a la procedencia o no de la **suspensión del juicio a prueba** si concluida la investigación se acredita con probabilidad el contexto que permite la **doble subsunción (típica y convencional)**, **no hay posibilidad** de otra alternativa distinta al debate oral en el juicio, conforme a la interpretación efectuada por la Corte, en tanto las referencias de la **Convención de Belém do Pará** relativas al “**procedimiento legal justo y eficaz para la mujer**”, incluye “**un juicio oportuno**” (art. 7, inc. f), (CSJN, “Góngora”, cit. **Consid. 7°**). En caso contrario, esto es, si al concluir la investigación o en oportunidad posterior existe **duda** acerca de la **subsunción convencional**, porque en la indagación **del contexto no emerge con probabilidad** aquello que configura el **rasgo identitario de la violencia de género** para las reglas convencionales, **por tratarse de un caso aislado** que **no presenta gravedad**, porque **no se presenta el pasaje por el ciclo de victimización**, ni menos el **uso sistemático de la violencia** en cualquiera de sus **modalidades** aunque no sean relevantes **penalmente**, utilizadas por el **agresor varón** en relación a la **víctima mujer** como *manifestación de poder, dominio o control*, no están clausuradas las alternativas restaurativas, incluida la suspensión del juicio a prueba.

TSJ Córdoba, Sala Penal, Sent. n.º 183, 16/07/2020, “Crocinielli, Carlos Jesús p.s.a. amenazas reiteradas – Recurso de casación”

La Ley 26.485 (Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia **contra las mujeres** en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales), a la que **adhirió la Ley provincial 10.352**, establece entre los *tipos de violencia*, la **psicológica**, esto es, “... *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, 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 su salud psicológica y a la autodeterminación...**" (art. 5.2).

Entre las *modalidades* en que se manifiestan los distintos tipos de violencia en los diferentes ámbitos, queda especialmente prevista la **modalidad laboral**: "*aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, **exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo.** Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral **quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.** Asimismo, incluye **el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral...**" (art. 6, c).*

Han pasado 10 años de la sanción de la **Ley 26.743** (sancionada el 9 de mayo de 2012), **de Identidad de Género**.

La primera en el mundo que *no patologiza las identidades trans*.

Permite a las personas mayores de 18 años de edad acceder al *cambio registral* del **nombre de pila, sexo e imagen**, por su *sola voluntad*. A través de un simple trámite administrativo, *sin necesidad de acreditar pericias médicas, intervenciones quirúrgicas o tratamientos hormonales*. Art. 3 y sgts.

Las personas **menores de edad**, además, requieren la conformidad de sus representantes legales y la asistencia del abogado del niño prevista en el artículo 27 de la Ley 26.061; en caso **de oposición de representante legal**, se decidirá en **sumario judicial** (art. 5).

ARTICULO 7° — ... *La rectificación registral **no alterará la titularidad de los derechos y obligaciones jurídicas** que pudieran corresponder a la persona con anterioridad a la inscripción del cambio registral, ni las provenientes de las relaciones propias del derecho de familia en todos sus órdenes y grados, las que se mantendrán inmodificables, **incluida la adopción.***

*En todos los casos será **relevante el número de documento nacional** de identidad de la persona, **por sobre el nombre de pila o apariencia morfológica** de la persona.*

ARTICULO 8° — *La rectificación registral conforme la presente ley, una vez realizada, **sólo podrá ser nuevamente modificada** con autorización **judicial.***

Al 9/5/2022, se informa que 12.655 personas modificaron su DNI. Los datos son CONFIDENCIALES (art. 9).

Amén de reconocer el derecho a **ser identificado por el nombre autopercebido sin registrarlo en DNI**.

ARTICULO 12. — Trato digno. Deberá respetarse la **identidad de género** adoptada por las personas, **en especial por niñas, niños y adolescentes**, que utilicen un **nombre de pila distinto** al consignado en su documento nacional de identidad. **A su solo requerimiento**, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado **para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio**, tanto en los **ámbitos públicos** como **privados**.

Cuando la naturaleza de la gestión haga **necesario registrar los datos** obrantes en el **documento nacional de identidad**, se utilizará un sistema que combine **las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por** razones de **identidad de género a solicitud del interesado/a**.

En aquellas circunstancias en que la persona **deba ser nombrada en público** deberá **utilizarse únicamente el nombre de pila de elección** que respete la identidad de género adoptada.

Además, reconoce el derecho a la salud integral en los **efectores públicos** para **adecuar su cuerpo a su identidad de género**, mediante intervenciones quirúrgicas o tratamientos hormonales, sin necesidad de autorización administrativa o judicial (art. 11, para las personas menores remite al art. 5).

El **Protocolo MARCO** del Estado NACIONAL contra la Violencia de GÉNERO (**Decisión Administrativa 1012/2021** -B.O.N. 25.10.2021), prevé:

ARTÍCULO 3. PERSONAS ALCANZADAS.

Este Protocolo regirá para todas las personas que **están vinculadas laboralmente al Sector Público Nacional**, **con independencia de su situación de revista**, cargo, función, **modalidad de contratación** o antigüedad.

La aplicación del presente Protocolo **deberá adaptarse conforme las normas de negociación colectiva** y los convenios de trabajo vigentes, según el tipo de entidad de que se trate.

Asimismo, las personas que están vinculadas laboralmente al Sector Público Nacional y que se encuentren **atravesando una situación de violencia por motivos de género por fuera del ámbito laboral**, **contarán con el acompañamiento** del organismo en el que trabajen.

ARTÍCULO 4. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA Y ACOSO POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

Se consideran hechos de violencia y acoso por motivos de **género** en el ámbito laboral: **toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta**, por cualquier medio, **tanto en el ámbito público como en el privado -dentro de las relaciones laborales-**, **basada en una relación desigual de poder, afecte** la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así, la **seguridad personal y/o carrera laboral de mujeres y LGTBI+**. Quedan incluidas, los tipos y modalidades de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 26.485 y con los alcances de la **Ley N° 26.743**

...

ARTÍCULO 10: MEDIDAS PREVENTIVAS.

La persona en situación de violencia por motivos de género que realice consulta y/o denuncia, **podrá solicitar la modificación del lugar y/u horario** de prestación de servicio, a fin de **resguardar su integridad física y/o psicológica y/o la de su círculo de confianza**. El área de Recursos Humanos del organismo correspondiente **deberá actuar de forma ágil y expeditiva, a fin de dar respuesta** a la solicitud cursada, teniendo en consideración los principios rectores de este Protocolo, debiendo arbitrar los medios necesarios a fin de que la persona **requirente no vea afectada su carrera laboral** con motivo de dicho pedido.

Cuando la persona **requirente comparta lugar de trabajo con la persona denunciada**, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas **modificaciones puedan aplicarse sobre ésta última**, salvo pedido expreso de la persona requirente.

ARTÍCULO 11: APLICACIÓN DE SANCIONES.

Todo hecho de violencia y acoso por motivos de género en el mundo del trabajo implica una violación a la normativa descrita en el Artículo 2 del presente Protocolo, que dará lugar a su investigación y sanción en caso de corresponder. En función del resultado de la investigación realizada en consecuencia, **la máxima autoridad debe garantizar** la aplicación de **medidas disciplinarias proporcionales** a la falta cometida.

ARTÍCULO 12: PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS.

La **máxima autoridad de cada organismo, velará** por que los y las **superiores de la persona denunciante, no dispongan medidas que puedan perjudicar** de cualquier modo **a aquella**. Cualquier medida o conducta que la perjudique **en razón de haber hecho la denuncia se considerará un hecho de violencia** por motivos de género en el **mundo del trabajo**, de acuerdo a la normativa descrita en el Artículo 2 del presente Protocolo.

ARTÍCULO 13. LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO.

Se **recomienda** a todos los organismos del Sector Público Nacional, que aún no tengan **prevista normativa que reconozca** la **licencia por violencia de género**, su rápida adopción.

Para ello se proponen las siguientes premisas:

Las situaciones de violencia laboral por motivos de género que dan lugar al **reconocimiento de los derechos antes mencionados** se podrán **acreditar mediante cualquiera de las siguientes maneras:**

- Informe de intervención al que refiere el artículo 7 inc. A);

- Informe de servicios sociales;
- Informe de organismos especializados;
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la persona afectada;
- Denuncia ante sede judicial o policial.

La **licencia podrá ser solicitada a través de cualquier medio**, acompañando alguna de las formas establecidas para acreditar la situación de violencia dispuesta en el punto anterior, debiendo el organismo **empleador preservar el derecho a la intimidad** de la persona.

Al solicitarse la licencia, la autoridad administrativa del lugar en el que preste servicios la persona dispondrá **medidas y acciones para el acompañamiento de la situación a través del área competente de cada organismo**, de acuerdo a lo previsto en el artículo 6°.

A todo efecto, y a **los fines de la solicitud** de la presente **licencia** se considerará que el **informe de intervención** al que refiere el **artículo 7 inc. A)** es documentación **suficiente para acreditar la existencia de violencia por motivos de género.**

ARTICULO 14. AUSENCIAS O INCUMPLIMIENTO HORARIO. REORDENAMIENTO DEL TIEMPO DE TRABAJO. POSIBILIDADES.

Podrán establecerse mecanismos de **justificación de ausencias o incumplimiento horario** en el lugar de trabajo cuando las mismas sean motivadas por la situación de violencia y/o acoso laboral por motivos de género.

Lo mencionado en el párrafo precedente se implementará en el marco de **los regímenes de Licencias, Justificaciones y Franquicias** vigentes en la entidad, jurisdicción u organismo que se trate y como consecuencia de un trabajo coordinado entre las áreas competentes en materia de recursos humanos y las previstas en el artículo 6° del presente protocolo.

ARTÍCULO 15. ADHESIONES. MODIFICACIONES.

Todas aquellas adhesiones y modificaciones concertadas en orden a lo dispuesto en el Artículo 3° del presente Protocolo, deberán ser informadas al Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad, como, asimismo, a la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

IF-2021-73262740-APN-DNRL#JGM