



Luisina Dewey

Agustina Poch

Mercedes Torbidoni Jaen

Paula Leguizamón

Mail: [luisinadewey@gmail.com](mailto:luisinadewey@gmail.com)

Universidad de La Plata

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

## **Políticas como respuestas a las demandas sociales: Análisis de dos protocolos del Estado Argentino en relación con los movimientos feministas**

La desigualdad de géneros no es algo novedoso, sino que podemos ubicar sus orígenes desde al menos la revolución industrial que estableció la familia patriarcal como la conocemos hoy en día. Desde ese entonces se han asignado roles y estereotipos a los géneros. La mujer ha sido quién ha sufrido más esta desigualdad, dado que su rol ha sido estigmatizado durante siglos al sometimiento de los hombres, dado que la sociedad le ha asignado lugar en el hogar y las tareas de reproducción.

Así, en este contexto la violencia hacia las mujeres estaba completamente naturalizada, ya que es una herramienta que legitimaba la dominación masculina, marcando su superioridad sostenida estructuralmente.

Estos temas fueron puestos en discusión en los años 60s y 70s con el nacimiento de los movimientos sociales de mujeres que cuestionaban esta desigualdad. Las mujeres se fueron despojando de esa inferioridad que se les impuso durante siglos, descascarando los argumentos patriarcales, que incluso algunos decían estar fundamentados científicamente. Estos movimientos transformaron a las mujeres de sujetas oprimidas a sujetas políticas, han obtenido derechos, transformado su realidad, y desnaturalizado aquellas concepciones que venían impuestas desde hace siglos.

Aunque las fuerzas opresoras sigan existiendo, y los movimientos sociales de mujeres se han convertido en grandes resistencias en torno a esa dominación. En los últimos años podemos notar un avance notorio en comparación con los siglos de dominación, pero no han sido suficiente como para eliminar la desigualdad, la igualdad de géneros continúa siendo un horizonte lejano. El principal problema dentro de la desigualdad existente es la violencia de género, o al menos el más urgente, ya que se sigue cobrando la vida de muchas mujeres en la actualidad. Entendiendo la misma como la violencia que reciben las mujeres por el hecho de ser mujeres, basada en las prácticas y los discursos que manifiestan y sostienen esta desigualdad, funciona como una herramienta de sumisión, ya que busca coartar con la libertad personal y tiene la intención de hacer daño. Hoy en día se constituye como un problema estructural sostenido por el patriarcado que es quién continúa marcando las relaciones sociales de género y de poder, en su relación aún existente con el capitalismo ya que se sigue queriendo extraer de las mujeres el valor de

su cuerpo, su sexualidad y su reproducción. La violencia contra las mujeres es de orden social, sexual y de género.

Uno de los hitos más importantes para la visibilización de la violencia hacia las mujeres en nuestro país se dió con la vuelta a la democracia, dónde a partir de los años 80s y 90s los movimientos sociales feministas fueron tomando más fuerza. Uno de estos se denominó "movimiento antiviolencia", que pretendía actuar para evitar, reducir y controlar la violencia de género y sexual. Logrando a través de sus demandas modificaciones en el código legal en lo relativo a los delitos sexuales, según narra Gasparín (2017) en dichas épocas también se acrecientan las investigaciones entorno ahí te tipo de problemáticas, analizando lugar de la víctima que en esa época al manifestar una denuncia era expuesta a revictimización ya que quedaba en el centro de dicha cuestión mientras que el agresor tenía el privilegio de pasar desapercibido, dado que se mantenía su lugar predominante.

Con el tiempo hasta nuestros días los testimonios de las víctimas y las distintas oleadas feministas ayudaron a que se revean las imposiciones del paradigma y que el marco legal tenga otra perspectiva. Se ha marcado un antes y un después a partir del 2015, donde las mujeres de distintos sectores sociales se unieron en una primera marcha multitudinaria de "ni una menos", la cual, levantado a la voz en contra de los femicidios, y la presión del contexto fue permitiendo poner en agenda estas problemáticas. Y es en este contexto el reconocimiento social de la problemática que los movimientos feministas venían anunciando hace años que fueron apareciendo diversas herramientas para poder contener a las víctimas, para poder salir de esa situación.

Entendemos que la transformación social que permitió identificar estos problemas y darles la importancia necesaria fue gracias años de luchas de estos movimientos, sus demandas, sus investigaciones y análisis permitieron divisar los aspectos más urgentes de la desigualdad. Y es en este escenario de transformación es que nacen los protocolos que tuvimos en cuenta para nuestro análisis.

A pesar de los avances en el campo, la mujer continúa luchando con la desigualdad, aún más presente dónde se entrelazan otras relaciones de poder. La categoría de género se cruza con la categoría de clase, como ya hemos mencionado anteriormente, pero también con otras como es la raza, etnicidad, generación o sexualidad entre otras.

Los movimientos sociales se han logrado implementar herramientas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género. Aquí en particular nos hemos propuesto conocer, analizar y comparar dos protocolos que tienen dicho objetivo y además tienen la particularidad de pertenecer a dos organismos de gobierno. Dichos protocolos son contra la violencia laboral con perspectiva de género y son implementados en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación y en la Fiscalía de Estado de la Provincia de Buenos Aires. Nuestra indagación propone además de su análisis, evaluar sus alcances y los modos de intervención que presentan.

Observamos que ambos programas en su fundamentación se desarrollan a partir de las relaciones desiguales de género, poniendo el acento de insistencia que buscan poder hacer más equitativa estas relaciones. De hecho, en el caso del protocolo de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación remarca que el estado debe influir profundamente en el sistema social para desarmar los privilegios de unos pocos que han organizado la vida de todas las personas. Mientras que el programa de género de la Fiscalía del Estado también reconoce este desafío y pone como propósito impulsar los cambios en relación con estas dimensiones desde su organización, siendo dicho programa resultado de la participación de distintos agentes del organismo comprometidos con esta temática.

Como se mencionó anteriormente, ambos son protocolos de intervención es decir que buscan proporcionar herramientas de acompañamiento dentro del ámbito laboral ante situaciones de violencia de género o discriminación por género. Proponen ser un lugar de escucha, recepción, canalizadores denuncias, como así también proporcionar instrumentos para atravesar la problemática en caso de estar padeciendo la misma, como por ejemplo es la licencia por estos motivos. Ambos buscan implementar una perspectiva de género en el ámbito laboral donde incluso, según se menciona las entrevistas, se llevan adelante políticas de prevención en pos de intentar identificar las desigualdades de género y poder achicar en este ámbito las brechas entre uno y otro, buscando igualar la situación.

### ***Protocolo de prevención de la violencia laboral con perspectiva de género de la Cámara de diputados de la Nación***

La figura de los protocolos con perspectiva de género se configura como una acción positiva a implementar con el objetivo de prevenir y erradicar la violencia en el ámbito laboral. En esta ocasión nos centraremos en el protocolo implementado en el ámbito del poder legislativo nacional.

Durante el mes de septiembre del año 2018 la Comisión paritaria permanente aprobó por primera vez un instrumento como lo es el Protocolo para la Prevención e Intervención en situaciones de Violencia Laboral con Perspectiva de Género en el ámbito del poder legislativo nacional. Éste protocolo se incorpora como normativa vigente para todo el personal y autoridades del Congreso de la Nación, con el objetivo de prevenir y erradicar las violencia en el ámbito laboral, garantizando un ambiente libre de discriminación por cuestiones de género, identidad de género, orientación sexual, clase, etnia, nacionalidad, religión, discapacidad, razones políticas y o sindicales o de cualquier otro tipo, en el ámbito del Poder Legislativo Nacional. La creación de este protocolo tiene como objetivo promover acciones de concientización, difusión y capacitación para prevenir la violencia laboral y garantizar el respeto, la igualdad y equidad en el ámbito del Poder Legislativo Nacional.

Asimismo se conformó un comité de seguimiento de violencia laboral y de género en cada uno de los 5 sectores del Honorable congreso de la Nación, el cual es el encargado de recibir las denuncias y/o consultas en un ámbito de contención y confianza donde se le brinda a la persona denunciante acompañamiento, asesoramiento, asistencia legal y psicológica, cada caso denunciado tiene un número y tanto las personas que integran el comité como las autoridades de la cámara o autoridades involucradas en el proceso administrativo firmaron con anterioridad a un documento que les exige llevar adelante el proceso en total confidencialidad, sin poder revelar ningún tipo de información a terceras personas.

El protocolo es aplicable a todo tipo de empleo que se genere dentro del ámbito del poder legislativo nacional y las dependencias de cada uno de los 5 sectores que lo integran, sin importar el tipo de jerarquía que tenga la persona, tanto que denuncia o la que es denunciada.

Dentro del expediente administrativo se establece que se entiende por violencia laboral, las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, y en ocasión del del ámbito o relación laboral, el espacio físico y o virtual, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y yo social de una persona, mediante acoso sexual, abuso, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, moral, sindical, psicológico y o social. Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentra en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga.

Los tipos de violencia especificados son, agresión física, acoso o agresión sexual, acoso moral o psicológico, sexista/violencia simbólica.

Los principios rectores del protocolo son: la asistencia a la persona denunciante durante todo el procedimiento, asesoramiento integral a través del comité de seguimiento de violencia laboral y de género, la gratuidad en el procedimiento, la reserva de identidad es de inicio a fin del proceso el cual debe garantizar a la persona denunciante la confidencialidad de los hechos y el resguardo absoluto, también de las personas involucradas, testigos, esta reserva de identidad se extiende aún después de concluido el procedimiento. Protección a la persona denunciante y a los testigos, se le brinda una protección de 180 días no renovables a la persona trabajadora que haya sido víctima de violencia laboral que haya denunciado o allá declarado como testigo. La norma de no revictimización.

El comité de seguimiento de violencia laboral se encuentra conformado por una persona que lleva adelante una coordinación de carácter administrativa, otra persona que cumple el rol de secretaria o secretario y lleva las actas del comité y luego la mitad de las personas que forman parte del comité pertenecen a los sindicatos que en el caso particular de la Cámara de Diputados de la nación son tres los sindicatos ATE, UPCN y APL y la otra parte son elegidas por la Secretaría Administrativa,

Las personas que son miembros del comité deben contar con experiencia en las problemáticas de violencia laboral con perspectiva de género actualmente el comité se encuentra conformado por abogadas/es, psicólogos/as, trabajadores sociales y sociólogos/as. Las personas que integran el comité son trabajadoras de HCDN y llevan adelante su tarea Ad-Honorem, por fuera de sus responsabilidades laborales ya preestablecidas.

Las personas que integran este Comité tienen que llevar adelante las siguientes tareas: tomar las consultas, presentaciones y denuncias, llevar adelante los procedimientos previstos en el protocolo y los que dicte la reglamentación, deben elaborar informes escritos donde según el caso con evaluación de riesgo y las eventuales acciones que resulte conveniente instrumentar, confecciones estadísticas sistemáticos anuales de los casos de violencia laboral que se denuncien, impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de la violencia laboral así como también difundir el protocolo.

El procedimiento de denuncia establecido en el protocolo está conformado por:

-La presentación: la persona podrá denunciar la situación de violencia laboral ante el comité escrita como telefónica o en una dirección de correo electrónico y deberá ser ratificada dentro de las 48 horas por escrito o personalmente.

La entrevista: el comité establecerá una entrevista personal con la persona denunciante

Etapas de resolución, una vez recibida la presentación el comité deberá realizar un análisis de los hechos y analizar la entidad de los mismos.

Hay dos etapas una primera fase informal el comité va a convocar a la persona denunciada y le va a informar que existe una denuncia para que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas y también informarle las posibles sanciones en caso de verificarse los hechos. A informar del resultado del procedimiento administrativo a la persona denunciante a la Secretaría administrativa que es la autoridad aplicación, si este proceso fracasa en donde luego elaborar un informe de evaluación de riesgos sobre las circunstancias del caso la autoridad de aplicación eleve el correspondiente sumario administrativo.

Los Sindicatos pueden intervenir como receptoras de las denuncias y las consultas ante los equipos interdisciplinarios que ya tienen conformados y que antes de que el protocolo existiera y entrará en vigencia en el año 2019, trabajaban en las situaciones de violencia.

### **El Protocolo de Género de la Fiscalía de Estado de la Provincia de Buenos Aires**

El Protocolo de Género de la Fiscalía de Estado, se genera en el ámbito de la subsecretaría de Relaciones Institucionales y Planificación Estratégica donde se estableció un área específica de género, que inicialmente puso en marcha acciones preventivas, a partir de actividades que faciliten visibilizar la problemática y sensibilizar y capacitar a agentes y autoridades. Estas acciones, posibilitan trabajar sobre los patrones socioculturales y los estereotipos de género que fomentan la persistencia y el agravamiento de la violencia de género en las relaciones socio-laborales. En este marco y a partir del interés e impulso de las autoridades del organismo en propiciar la creación de un programa de actuación, para casos de violencia o discriminación en el ámbito laboral por razones de género.

Las acciones se enmarcan en el modelo de gestión democrático e inclusivo, uno de los desafíos institucionales consagrados en el Plan Estratégico 2016-2020 de la Fiscalía de Estado de la provincia de Buenos Aires. En este sentido, se destaca la “incorporación a la cultura del organismo de la defensa irrestricta de los Derechos Humanos en su más amplia

acepción: políticas de igualdad de género; inclusión plena; acento social de los cometidos públicos y respeto a la diversidad en todas sus manifestaciones” (Fiscalía de Estado, 2016: 11).

Por tanto, una acción estatal que privilegia la prevención, la democratización, el desarrollo y la inclusión social necesariamente debe traducirse en la calidad de la gestión pública que brinda en un marco aún más amplio, es decir a través de programas que operacionalizan dichos conceptos.

A la luz de los compromisos internacionales asumidos por nuestro país, respecto a la prevención, la sanción y la eliminación de la violencia sexista y de la discriminación por razones de género u orientación sexual, teniendo en consideración las múltiples recomendaciones y sanciones que los organismos de Naciones Unidas le han hecho a nuestro país, se genera una línea estratégica de planificación vinculada a la incorporación de la perspectiva de género y discapacidad.

El Comité de Derechos Humanos, en ocasión del tercer informe presentado por Argentina, observó el 3 de noviembre de 2000, el acoso sexual y otras manifestaciones de discriminación en los sectores público y privado; que no se lleva sistemáticamente información sobre estos asuntos; que las mujeres tienen un escaso conocimiento de sus derechos y de los recursos de que disponen y que no se tramitan debidamente las denuncias. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer instó, en julio de 2010, y en ocasión del examen del Sexto informe periódico de la Argentina, a que se adopten las medidas necesarias para garantizar una mejor aplicación de la legislación laboral y a promulgar legislación relativa al acoso sexual en los lugares de trabajo públicos y privados, incluidas sanciones eficaces, entre otros aspectos.

Por otra parte, al analizar el tercer informe presentado por Argentina, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales planteó su preocupación respecto del acoso sexual que, ni el derecho penal, ni la legislación laboral del Estado parte, lo prohíben específicamente en el ámbito laboral, como tampoco se encuentra reconocido como un delito; y ruega al Estado Parte que apruebe y aplique las medidas legislativas necesarias que lo prohíban, sensibilizando al público contra el acoso sexual y proporcionando una protección integral a las víctimas.

En este sentido cabe destacar que el protocolo que desde 2019, se puso en marcha, es un programa pionero dentro del ámbito de la administración pública provincial, tiene como antecedente las acciones en materia de sensibilización, de formación, de capacitación y las guías de buenas prácticas que se vienen desarrollando en el organismo sobre la



perspectiva de género y se ha nutrido, en gran medida, de la experiencia proporcionada por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y del Ministerio Público Fiscal de la Nación, así como de las distintas líneas de abordaje articuladas en colaboración con la Secretaría de Derechos Humanos de la provincia de Buenos Aires, por medio del Instituto Provincial de Género y Diversidad Sexual. Asimismo, se recuperó la experiencia del Instituto Nacional de las Mujeres como órgano rector de las políticas públicas a nivel nacional en materia de prevención, de sanción y de erradicación de la violencia contra las mujeres y de la eliminación de toda forma de discriminación que las afecte. (Belem Do Para, artículo 7 inc. b).

Es por ello que el presente Programa asume la importancia de incorporar la perspectiva de género al ámbito laboral, como una estrategia y un enfoque conceptual que permita dar cuenta de los efectos que tienen las relaciones sociales entre los géneros, desde una perspectiva no binaria.

Particularmente, para la elaboración del Protocolo en cuestión, se retomó la trayectoria y la experiencia de los equipos directivos y técnicos de la Universidad Nacional de La Plata, tanto para la elaboración del “Programa Institucional contra la Violencia de género en el ámbito de la Universidad Nacional de La Plata”, como para la implementación del “Protocolo de Actuación ante casos de Discriminación y/o violencia de género en la Universidad Nacional de La Plata”, a partir del 2016, adaptando sus contenidos a las características y particularidades de este Organismo de la Constitución, que presenta diferencias importantes en cuanto a su historia, desempeño y funcionalidad, con respecto a la UNLP, con la participación de las y los agentes del organismo y participación gremial de APOC y ATE.

El Programa entiende por violencia laboral, el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos o terceros vinculados directa o indirectamente con ellos, que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social (Ley provincial 13168, Ley Nacional 264858, Ley 14407).

Estructura del Programa-Comisión Interdisciplinaria-Espacio de Escucha.

En miras de alcanzar los objetivos propuestos y ejecutar las acciones previstas, así como las que en el futuro se incorporen, se conformó una Comisión ejecutora Interdisciplinaria del programa de política de género del organismo, encargada de llevar adelante un

Protocolo de actuación, compuesta por agentes de la Subsecretaría de planificación, de la Dirección Pericial, del área de Recursos Humanos y de Derechos Humanos y es la encargada de supervisar la implementación del Protocolo de violencia y de discriminación por razones de género coordinando con las áreas competentes, la agenda cultural y formativa vinculada a la temática de género, para todos los y las agentes y autoridades de la Fiscalía de Estado de la provincia de Buenos Aires, tanto en la sede central como en las delegaciones fiscales, actualmente la comisión está en momento de potencial ampliación de sus competencias (ver Anexo 2- entrevista Eray Arce)

Se implementó la creación de un Espacio de Escucha, para la recepción de las situaciones previstas por la legislación, integrada por una porción reducida de la Comisión Interdisciplinaria, que luego de recibir las denuncias, expone un análisis de la situación a los efectos de su encuadre normativo, evalúa la admisibilidad, toman más testimonios en función de las necesidades, recopila alguna prueba, si es necesario y realiza un informe de evaluación de riesgo y recomendaciones que serán elevados a las autoridades a los efectos de implementar, acompañar o resolver la situación lo mejor posible. Este procedimiento es supervisado por el órgano de supervisión que está a cargo de la Subsecretaría de Relaciones Institucionales y Planificación Estratégica, para ser finalmente resuelto por la máxima autoridad del organismo: El Fiscal o en su caso los Fiscales Adjuntos, si el imputado fuese el propio Fiscal.

Limitaciones de sus alcances.

Para concluir, las personas entrevistadas manifestaron encontrar ciertas limitaciones en los alcances dados hasta el momento, en el protocolo bajo examen, es con respecto a la ausencia de armonización existente entre las normas de procedimiento de la administración pública provincial y las pautas que establece la Ley N° 26485 de Protección de la Violencia contra las mujeres de mujeres y disidencias, es decir, un desfase normativo que se intenta suplir el protocolo, pero que requiere una discusión constante para acordar como articular estos protocolos con las normas de procedimiento disciplinario vigentes en la administración pública local. A su vez, al ser un instrumento novedoso y carecer de antecedentes prácticos requiere de experiencia y construcción que consolide su legitimidad, por ser un instrumento que propone un procedimiento que no está contemplado, aún en la normativa de fondo del régimen estatutario bonaerense.

Conclusiones

Como hemos descrito a lo largo del trabajo, los movimientos feministas de nuestro país han sabido transformar sus demandas en problemas reconocidos a nivel social, económico

y cultural. Pero esas transformaciones fueron resultado de negociaciones con la arena política, dónde se debió ceder y perder muchas veces ante actores sociales, económicos y políticos que tienen mayor incidencia que los movimientos de mujeres.

Pero fue gracias a esa lucha que se logró la implementación de los protocolos de prevención de la violencia laboral con perspectiva de género de la Cámara de Diputados de la Nación y de La Fiscalía de Estado de la Provincia de Buenos Aires, cosa impensada para los primeros movimientos feministas de nuestro país décadas atrás.

Cómo se evidencia, estos protocolos cumplen el rol de asesoramiento y acompañamiento para las mujeres víctimas de violencia en el ámbito laboral, no sólo desde lo jurídico sino también brindándoles contención psicológica, por lo que es un factor importante el hecho de que los miembros sean profesionales afines.

Es importante que nuestro país cuente con estos espacios de contención que estén regulados por organismos públicos pertenecientes al Estado, porque dan cuenta de lo necesario que es vivir en una sociedad donde el Estado cumple el rol de garante del bienestar de todas las personas en todos los ámbitos, sobre todo cuando se pone el juego la integridad de las mujeres, ya sea física, económica o psicológicamente. Cómo se evidencia entre las decanas del 70 y el 90, la violencia hacia las mujeres estaba muy invisibilizada y cuando tomó relevancia en el ojo público, fue debido a la violencia sexual, específicamente por violaciones. Por eso es tan relevantes el hecho de que actualmente contemos con políticas públicas que le den relevancia a la violencia de género en todos los ámbitos, no solo violencia sexual o doméstica, sino que las mujeres también pueden sufrir discriminación o violencia física o verbal en sus lugares de trabajo.

Aunque también es cierto que no es un sistema perfecto, y a veces tiene fallas en la aplicación de los mismos protocolos que plantea y exige tanto Nación como Provincia de Buenos Aires, por lo que debería dedicarse mayor relevancia a su ejecución e implementación, dedicando más presupuesto, más personal capacitado.

Luego de analizar ambos protocolos, damos cuenta de que ambos describen el hecho de que más mujeres pueden sufrir violencias de género en sus trabajos por el nivel de poder que poseen los hombres en dicho ambiente. Aunque es importante un buen accionar y cumplimiento de estos protocolos, también debería brindarse esfuerzo en medidas que ayuden a evitar que esa violencia ocurra en primer lugar en los lugares de trabajo.

## Bibliografía

- AAVV., Para la liberación del segundo sexo, Buenos Aires: Ediciones de la Flor, 1973
- Alvarez, Sonia (1998). “Feminismos Latinoamericanos”. Revista Estudios Feministas. Vol. 6, N° 2. Universidade Federal de Santa Catarina
- Anzorena, Claudia (2014) APORTES CONCEPTUALES Y PRÁCTICOS DE LOS FEMINISMOS PARA EL ESTUDIO DEL ESTADO Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS en Revista de Trabajo Social – FCH – UNCPBA
- Anzorena, Claudia; cuatro décadas de políticas de género en Argentina.
- Butler, Judith, El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad, Buenos Aires, Paidós, 2001 [1990]
- Chejter, Silvia (1995) Emergencia y evolución del movimiento anti-violencia en la Argentina
- Gasparín, Florencia (2017) Política y retórica en el guión social de la violación. TeseoPress

## Legislación:

### Leyes nacionales:

- Ley 27176 que instituye -entre las acciones preventivas de la violencia de género- el 11 de marzo como el “Día Nacional de la Lucha contra la Violencia de Género en los Medios de Comunicación”.
- Ley 27499 (Ley Micaela) que estableció la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías 9.
- Ley 27452 (Ley Brisa), por la cual se estableció un régimen de reparación económica para niñas, niños y adolescentes cuyo progenitor y/o progenitor aún haya sido procesado y/o condenado como autor, coautor, instigador o cómplice del delito de homicidio de su progenitora.

- Ley 27039 de difusión y publicidad de la línea telefónica gratuita con alcance nacional “144”.
- Ley 23592 contra actos discriminatorios.
- La Ley 24576 que modificó la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) garantizando el derecho fundamental de todos los trabajadores y las trabajadoras a la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y de trato.
- El Decreto Nacional 1363/97 que ordenó la revisión de los regímenes que regulan la relación de empleo público a los efectos de incorporar previsiones que permitan garantizar el cumplimiento de los principios relativos a la eliminación de todas las normas de discriminación contra la mujer; la igualdad de oportunidades para los trabajadores con cargas de familia; la protección del rol paterno y otras disposiciones que hacen a la protección de la familia y al ejercicio de las responsabilidades familiares.
- El Decreto Nacional 254/98 que aprobó el "Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral", con el propósito de establecer una serie de acciones a impulsar en forma conjunta entre el Consejo Nacional de la Mujer y el Ministerio de Trabajo de la Nación, a fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.
- El actual “Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos” elaborado en 2018 en el ámbito del Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) con el objetivo de generar las condiciones para que todas las personas tengan las mismas
- Ley 14893 del año 2017 que creó una licencia especial para Mujeres Víctimas de Violencia.
- Ley 14772 que creó en todo el ámbito de la Provincia el Programa “#NiUnaMenos” de erradicación de las violencias contra las mujeres.
- Decreto 694/18 que creó el programa de protección integral para niños, niñas o adolescentes, hijos o hijas de víctimas de femicidio.



Leyes y decretos provinciales:

- Ley 12569 de Violencia Familiar, que repone sobre los derechos y garantías de la Ley Nacional 26485.
- Ley 13168 que conceptualiza la violencia laboral y aporta definiciones específicas sobre maltrato físico, psíquico y social, acoso en el trabajo e inequidad salarial.
- Ley 12764 que regula el acoso sexual en el ámbito de la provincia de Buenos Aires.