



COLEGIO DE
ARQUITECTURA
Y URBANISMO
PROVINCIA DE SANTA FE

Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de identidad y/o expresión de género u orientación sexual en el ámbito del Colegio de Arquitectura y Urbanismo de la Provincia de Santa Fe

ÍNDICE

1. FUNDAMENTACIÓN Y MARCO NORMATIVO.....	1
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
3. PERSONAS ALCANZADAS	4
4. CONDUCTAS ALCANZADAS	4
5. PRINCIPIOS RECTORES	5
6. PROMOCIÓN, CONCIENTIZACIÓN Y PREVENCIÓN	6
7. EQUIPO DE ATENCIÓN.....	6
8. PROCEDIMIENTO	7
9. TRANSGRESIONES A LAS MEDIDAS	9
Aclaración final.....	10
ANEXO 1	11



1. FUNDAMENTACIÓN Y MARCO NORMATIVO

En una sociedad estructurada históricamente por un sistema hetero-cis-patriarcal existen desigualdades entre las personas en función de su identidad/expresión de género y orientación sexual en todos los ámbitos en los que se desarrollan. Estas inequidades se reproducen culturalmente en el proceso de socialización a través de estereotipos, roles diferenciados, mandatos y patrones de conducta. Las asimetrías de poder entre géneros, legitiman y naturalizan situaciones violentas y discriminatorias que se manifiestan en todas las esferas de la vida.

En el ámbito particular del Colegio de Arquitectura y Urbanismo de la Provincia de Santa Fe, se llevan adelante actividades de distinto tipo y se generan prácticas y vínculos que pueden reproducir y poner de manifiesto dichas desigualdades, a veces de forma explícita y otras, de manera sutil y capilar, que pueden afectar a profesionales, personal administrativo, clientes y/o personas externas a la institución.

Particularmente en las tareas que desempeñan profesionales de la arquitectura y el urbanismo, las desigualdades se verifican en la (im)posibilidad de acceso a ciertos tipos de empleos y/o puestos jerárquicos, a la remuneración diferencial que se obtiene frente a ellos y al impacto que tiene en la vida profesional de las personas el cuidado de las infancias, personas mayores y con discapacidad, entre otras.

El presente Protocolo se fundamenta en el compromiso irrenunciable del Colegio de Arquitectura y Urbanismo de la Provincia de Santa Fe con los derechos humanos y la construcción de ámbitos laborales y profesionales libres de discriminación y violencia. Su implementación es de aplicación obligatoria en virtud de las siguientes normas de jerarquía constitucional y marco legal específico que consagran derechos y establecen obligaciones institucionales: la **Declaración Universal de Derechos Humanos** (1948); el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** (1966); la **Convención Americana de los Derechos y Deberes del Hombre** (Pacto de San José de Costa Rica, 1969); la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer** (CEDAW por sus siglas en inglés, 1972); el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (1976); la **Convención sobre los Derechos del Niño** (1990); la **Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer** (1993); la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar**



y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (1994); la **Ley Nacional N° 26.485 (2009) de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales**, y la **Ley Provincial de adhesión N° 13.348** (provincia de Santa Fe, 2013) con su correspondiente **Decreto Reglamentario N° 4.028/13**. A su vez, contamos con la **Ley Nacional N° 27.499 “Ley Micaela”** (2018), que establece 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.

En relación a la identidad/expresión de género y orientación sexual de las personas, existen normativas que garantizan el derecho humano a la diversidad. En el plano internacional, la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) han dictado resoluciones sumamente relevantes como los **Principios de Yogyakarta** (2006) la **Resolución 17/19 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU** (2011) y la **Resolución N° 2807 de la OEA sobre “Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género”** (2013). En el ámbito nacional, existe la **Ley N° 26.618 (2010) de Matrimonio Civil** que reconoce la unión entre personas “del mismo sexo” y la **Ley N° 26.743 (2012) de Identidad de Género**. Estos instrumentos obligan a los Estados, los medios de comunicación y a las organizaciones de la sociedad civil a implementar políticas que protejan el desarrollo integral y el ejercicio pleno de los derechos humanos de todas las personas, reconocen expresamente la igualdad de trato ante la ley y la protección contra toda discriminación por diversos motivos, entre los que se encuentran la orientación sexual y la identidad y/o expresión de género.

En lo que respecta específicamente a la figura de “acoso sexual”, tanto el **Decreto Nacional N° 2.385/93 de Acoso sexual en la Administración Pública Nacional**; como la **Ley Provincial N° 11.948** (2001), están referidas únicamente al ámbito de la administración pública, por lo que resulta imprescindible visibilizar esta problemática, ya que el desconocimiento de los efectos de la misma interfiere no sólo en aspectos subjetivos y sociales, sino en el correcto desempeño laboral, convirtiendo los espacios de trabajo en ambientes hostiles e intimidantes. Para esto el Colegio está amparado por la **Ley N° 27.580** (2020) por medio de la cual se ratifica el “**Convenio 190 de la Organización Internacional del**



Trabajo” (OIT, ONU) sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, donde se reconoce “la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos”.

En relación a la normativa específica de la institución, la **Ley Provincial N° 10.653** (1991), que crea el Colegio de profesionales de la Arquitectura y el Urbanismo de la Provincia de Santa Fe, establece en el **Capítulo IV, Artículo 26°, inciso a)**, “Ejercer la profesión libremente, conforme a las modalidades establecidas, y con sujeción a las normas éticas y disciplinarias de la institución”. Asimismo, en el **Artículo 27°, Ítem f)**, se indica que es parte “de los Derechos y Obligaciones” de las personas vinculadas al Colegio “la denuncia a los Directorios de las ofensas de que fuere objeto por parte de cualquier comitente, o autoridad, en el ejercicio de la profesión”. Siendo de esta manera imprescindible que el Colegio otorgue un espacio para la recepción de consultas y denuncias correspondientes a las conductas violentas y discriminatorias que este Protocolo abarca.

Complementariamente, **el Estatuto** del Colegio de Arquitectura y Urbanismo de Santa Fe reformado por Decreto Provincial N° 2009 (2015), indica en el **Capítulo I, Artículo 2**, sus fines y objetivos, entre los que indica en el punto f) “Amparar, representar y defender los derechos de profesionales de la Arquitectura y el Urbanismo, velando para que estos gocen de la libertad necesaria para el ejercicio de la profesión y su adecuada jerarquización”. Aquí se refuerza el compromiso institucional del Colegio de garantizar condiciones que eviten desigualdades y aseguren el pleno ejercicio de derechos de sus integrantes.

Sobre la base de estas disposiciones, el presente Protocolo se constituye en la herramienta mediante la cual el Colegio cumple con sus obligaciones legales, garantizando el ejercicio pleno de los derechos de todas las personas que integran su comunidad.

Cabe destacar, finalmente, que este Protocolo no sólo establece un procedimiento de abordaje frente a situaciones de violencia y discriminación, sino que también procura funcionar como un instrumento de prevención, reflexión y sensibilización, promoviendo un ámbito de trabajo libre de prácticas vulneratorias. Asimismo, se concibe como un proceso dinámico de debate, concientización y construcción colectiva, orientado a generar consensos que contribuyan a transformar los patrones socioculturales que sostienen las desigualdades.



En consecuencia, el Protocolo se estructura sobre dos pilares fundamentales: por un lado, el diseño e implementación de estrategias de sensibilización destinadas a la prevención y promoción de vínculos laborales libres de violencia de género; y por otro, la definición de un procedimiento claro y accesible para el tratamiento de consultas, solicitudes de intervención y/o denuncias formales.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo se aplicará cuando las acciones violentas se lleven a cabo:

- a) Dentro de las instalaciones pertenecientes a cualquiera de los Distritos o Dependencias del Colegio de Profesionales de Arquitectura y Urbanismo de la Provincia de Santa Fe.
- b) En actividades, eventos o actos vinculados u organizados por cualquiera de los Distritos del Colegio.
- c) En cualquier espacio físico o virtual a través de distintos medios (telefónico, redes sociales, lugar presencial de trabajo, etc.) siempre y cuando la situación comprenda vínculos interpersonales o generados por la relación laboral.

3. PERSONAS ALCANZADAS

Este Protocolo regirá respecto de toda persona señalada o denunciada que mantenga algún tipo de vínculo, participación o función dentro del Colegio de Profesionales de la Arquitectura y Urbanismo de la Provincia de Santa Fe, ya sea que:

- a) Desempeñe funciones laborales de cualquier índole en los Distritos o Dependencias del Colegio, sin importar el tipo de contratación.
- b) Integre Comisiones, Jurados o el Cuerpo de Asesorías del Colegio, en cualquiera de sus Distritos.
- c) Ejercer cargos electivos, jerárquicos o de representación en los Distritos o en el Consejo Directivo del Colegio.

4. CONDUCTAS ALCANZADAS

El Protocolo rige para situaciones de violencia y/o discriminación basadas en la identidad o expresión de género u orientación sexual, que tengan por objeto o resultado excluir, restringir,



limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las mujeres y del colectivo LGTTTBIQ+¹. Estas pueden manifestarse por acción u omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o colectivo cuando generen un ambiente de intimidación, humillación, amenaza y/u hostilidad. Quedan comprendidos:

a) Hechos que configuren formas de acoso sexual y hechos con connotación sexista.

Se entiende por **acoso sexual** a toda conducta o comentario reiterado de carácter sexual que implique hostigamiento y/o asedio, con el objetivo de inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

Por **conductas con connotación sexista** se entiende toda acción, comentario o actitud que discrimine, excluya, subordine, subestime o estereotipe a una persona por razón de su expresión/identidad de género u orientación sexual, y que provoque daño, sufrimiento, miedo, o afecte su vida, libertad, dignidad, integridad psicológica o seguridad personal.

Estas conductas pueden manifestarse tanto de forma presencial como a través de medios físicos o virtuales, mediante expresiones verbales o escritas de carácter hostil, humillante u ofensivo, que impliquen discriminación y/o violencia de género. También se incluyen los mensajes emitidos públicamente desde el Colegio (incluidos aquellos difundidos por redes sociales) que expresen patrones estereotipados, valores, íconos o signos que reproduzcan relaciones de dominación, desigualdad o discriminación, promoviendo la naturalización de la subordinación de las mujeres en la sociedad y/o el desprecio hacia identidades o expresiones de género y orientaciones sexuales que no se correspondan con la norma cisgénero heterosexual.

b) Hechos que configuren violencia física, psicológica, sexual, económica, simbólica y/o política descriptas en el Artículo N° 5 de la Ley Nacional N° 26.485 (2009) y concordantes provinciales mencionados anteriormente en este Protocolo (Ver **Anexo 1**).

c) Hechos de violencia sexual, conforme a lo establecido en el **Título III del Código Penal de la Nación Argentina – Delitos contra la integridad sexual**, incluyendo los contemplados en los **Capítulos II, III, IV y V** (Artículos N° 119 a 133), así como aquellos hechos que, aun no

¹ Sigla que refiere a Lesbianas, Gays, Travestis, Transexuales, Transgéneros, Bisexuales, Intersexuales, Queer y otras identidades/expresiones de género y orientaciones sexuales no contempladas en las categorías anteriores. El signo "+" reconoce la existencia de múltiples diversidades que pueden incluso exceder las denominaciones incluidas en la sigla.

encontrándose expresamente tipificados, configuren formas de acoso sexual según lo descripto en el inciso **a)** del presente artículo.

5. PRINCIPIOS RECTORES

El presente Protocolo se regirá considerando los siguientes principios rectores:

- a) Escucha activa y empática:** Quienes reciban las consultas/denuncias deberán adoptar una actitud receptiva, libre de prejuicios y críticas, que favorezca la confianza y la comunicación por parte de la persona o colectivo consultante.
- b) Celeridad:** Se priorizará la celeridad en el procedimiento, evitando obstaculizaciones meramente formales, sin perjuicio de garantizar una investigación exhaustiva, una medida proporcional al daño causado y una reparación integral que proteja la dignidad e integridad de la persona o colectivo afectado.
- c) Respeto, privacidad y autonomía:** las personas involucradas deberán ser tratadas con respeto y se resguardará su privacidad e intimidad. Deberán ser escuchadas en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de quienes consultan/denuncian en cuanto a las acciones que decidan realizar, incluyendo la decisión de efectuar o no denuncia ante el organismo correspondiente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva, se dará a conocer estrictamente lo necesario para garantizar el derecho a la defensa.
- d) No revictimización:** se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de las personas que consultan o denuncian, y cualquier dato que permita su identificación. No se someterá a esperas y derivaciones innecesarias ni demoras injustificadas en la adopción de medidas.
- e) Contención y acompañamiento:** Las personas alcanzadas por este Protocolo que consulten o denuncien recibirán asesoramiento gratuito y acompañamiento integral, asegurando su bienestar durante todo el proceso.

6. PROMOCIÓN, CONCIENTIZACIÓN Y PREVENCIÓN

Con el fin de promover ámbitos laborales libres de violencia y discriminación basadas en la identidad y expresión de género y orientación sexual de las personas, uno de los pilares fundamentales de este Protocolo es el impulso de estrategias de prevención y concientización. Es por eso que se prevé:

a) Acciones de sensibilización y capacitación internas al Colegio:

En cada Distrito se impulsarán actividades de formación en articulación con la Comisión de Género, dirigidas a todas las personas que mantengan un vínculo laboral o institucional con el Colegio. Esto incluye: personas contratadas o empleadas bajo cualquier modalidad de vinculación laboral; integrantes de comisiones, cuerpos de asesoría y jurados; autoridades del Consejo Directivo provincial y de las Comisiones Directivas distritales; e integrantes de los Tribunales de Ética y Disciplina, tanto a nivel distrital como provincial, dada su participación en la evaluación y resolución de posibles medidas disciplinarias derivadas de este Protocolo.

b) Acciones de difusión y formación abiertas:

Se promoverán talleres y actividades y campañas de difusión del contenido del presente Protocolo, así como de las herramientas que contempla para el abordaje institucional de situaciones de violencia o discriminación. Estas acciones podrán incluir la participación de personas matriculadas, con fines preventivos y de concientización.

c) Fomento de la igualdad de género en la profesión:

Se incentivará la realización de actividades, actos y eventos que promuevan la reflexión crítica sobre las desigualdades de género en el ejercicio profesional, así como la construcción de herramientas que contribuyan a la igualdad de condiciones para todas las personas que integran el Colegio.

7. EQUIPO DE ATENCIÓN

El abordaje de las situaciones contempladas en el presente Protocolo estará a cargo de dos personas referentes del equipo de atención del Colegio.

Las personas referentes deberán ser profesionales de la psicología, derecho, trabajo social, o carreras afines, con experiencia en prevención y abordaje de situaciones de violencia sexista y formación en derechos humanos y perspectiva de género. Se requerirán además



conocimientos en cuanto a legislación y reglamentaciones vigentes en cada jurisdicción del Colegio, así como las instancias procedimentales y herramientas en cada nivel del Estado y gremial, que se encuentren disponibles para la persona o colectivo consultante/denunciante. El Colegio brindará un espacio físico (y virtual) de sus instalaciones e infraestructura para la atención, que garantice la privacidad de las personas afectadas, con vías de comunicación y referencia institucional confiables, así como formación específica, asesoría y acompañamiento institucional para las referentes del Equipo de atención.

8. PROCEDIMIENTO

Las situaciones que comprende el presente Protocolo serán canalizadas bajo tres modalidades: consultas, solicitudes de intervención y denuncias.

8.1. Consultas

Podrán ser realizadas por cualquier persona o grupo de ellas alcanzadas por este Protocolo y serán atendidas mediante las siguientes vías:

a) Correo electrónico oficial del Equipo de Atención, de acceso restringido exclusivo para dicho equipo.

b) De manera presencial o virtual, en días y horarios previamente establecidos. La modalidad virtual será especialmente valorada debido a la amplitud territorial y jurisdiccional del Colegio. Todas las consultas serán abordadas en un entorno de respeto, privacidad e intimidad, garantizando los principios rectores de este Protocolo tales como escucha activa, confidencialidad y no revictimización.

Luego de recibida la consulta, el Equipo de Atención evaluará la situación planteada y, en acuerdo con la persona o colectivo consultante, se podrá optar por:

a) Archivar el trámite en caso de no pertinencia.

b) Asesorar sobre el motivo de la consulta y, de ser necesario, derivar a equipos municipales, provinciales o nacionales especializados en violencia de género.

c) Dar lugar a una solicitud de intervención.

d) Tomar una denuncia si la situación lo requiere y la persona o colectivo consultante así lo decide.



8.2. Solicitudes de intervención

Esta modalidad tiene por objetivo:

- a) Informar a las personas consultantes sobre sus derechos y el marco normativo que las ampara.
- b) Realizar acciones inmediatas para interrumpir los hechos de violencia o discriminación y prevenir su repetición.
- c) Desarrollar instancias de sensibilización, formación y capacitación orientadas a evitar futuras situaciones de violencia o discriminación.

Estas acciones se llevarán a cabo garantizando, siempre que sea posible, la reserva de identidad de la persona o grupo solicitante, así como la implementación de medidas de contención y reparación institucional adecuadas al ámbito del Colegio.

8.2.1. Procedimiento de formalización

La solicitud de intervención se formalizará mediante un informe elaborado por el Equipo de Atención, que incluirá:

- a) Una descripción clara de la situación.
- b) Las acciones propuestas para su resolución.

Dicho informe será redactado en conformidad con la o las personas que hayan requerido la intervención, asegurando su consentimiento y participación activa en el proceso.

8.3 Denuncias

Deben realizarse por escrito, elaboradas por el Equipo de atención en conformidad con la persona o colectivo denunciante. Deberán incluir: detalles de la situación, lugar, tipo de relación laboral, fechas y personas involucradas, personas que puedan atestiguar lo sucedido si las hubiere y todo otro dato que resulte relevante.

Una vez recepcionada la denuncia, se evaluará la pertinencia y conveniencia de tomar medidas de prevención, protección, sanción, medidas de restauración y/o reparación, las cuales dispondrá la autoridad correspondiente, con notificación a las personas denunciantes. Dichas



medidas serán comunicadas garantizando la debida reserva y el respeto de los derechos involucrados.

En cuanto a las **medidas disciplinarias** a adoptar por el Colegio, tendrán vinculación con la gravedad de los hechos, el grado de responsabilidad ética y profesional, y la asimetría de poder en la relación laboral implicada. La autoridad competente, en articulación con el Equipo de referentes, podrá aplicar: apercibimiento, suspensión y/o cesación total del vínculo laboral y/o de cualquier otra índole que la relacione con el Colegio de Profesionales de Arquitectura y Urbanismo de la Provincia de Santa Fe.

Las denuncias que se realicen dentro del Colegio son independientes de la presentación judicial que las personas afectadas puedan o no llevar adelante.

8.4. Funciones del Tribunal de Ética y Disciplina Profesional del Colegio

En aquellos casos en que el Tribunal de Ética y Disciplina Profesional reciba una denuncia que pueda constituir una situación de violencia de género, deberá derivarla al Equipo de referentes, a fin de garantizar una actuación especializada.

En todos los casos, el Equipo de referentes analizará cada situación y brindará estrategias de resolución acordes, dependiendo de la gravedad de la misma. En caso de denuncia formal a la institución, cuando correspondan medidas disciplinarias, el Equipo deberá elevar un dictamen al Tribunal de Ética y Disciplina del Colegio de Profesionales de Arquitectura y Urbanismo de Santa Fe, incluyendo en el mismo una recomendación fundada sobre las posibles medidas a adoptar, priorizando la consideración de las expectativas de la persona o colectivo denunciante. El Tribunal de Ética y Disciplina evaluará el dictamen y dictará la resolución final en articulación con el Equipo de referentes.

8.5. Registro de situaciones

El Equipo de Atención deberá llevar un registro confidencial de todas las situaciones abordadas en el marco del presente Protocolo. Este registro deberá garantizar la privacidad y resguardo de la identidad de las personas involucradas, e incluir, como mínimo: una descripción general del caso, la evaluación realizada por el Equipo de referentes,



observaciones, sugerencias, estrategias de intervención propuestas o implementadas, y la tramitación administrativa o institucional correspondiente.

Tendrá un uso exclusivamente interno y será utilizado, de manera anonimizada, para elaborar diagnósticos sobre el estado de situación institucional, con el fin de desarrollar estrategias de visibilización, prevención, concientización y mejora continua del dispositivo de atención.

9. TRANSGRESIONES A LAS MEDIDAS

El incumplimiento, por parte de las personas alcanzadas por este Protocolo, de las medidas de prevención, protección, restauración o reparación dispuestas en su marco será considerado una falta ética e infracción a la normativa del Colegio de Arquitectura y Urbanismo de la Provincia de Santa Fe. En consecuencia, podrá derivar en la aplicación de medidas disciplinarias conforme al régimen previsto para quienes desempeñan funciones laborales, institucionales o de representación dentro del Colegio.

De acuerdo con lo establecido en los **Artículos N° 29 y 30** del Capítulo V de la **Ley Provincial N° 10.653**, las medidas disciplinarias podrán variar según la gravedad y reiteración de la falta, e incluyen desde llamados de atención y apercibimientos, hasta multas, suspensiones o la finalización de la relación laboral, conforme a lo expuesto en el **ítem 9.3** del presente Protocolo. Asimismo, el artículo 30 de la Ley antes mencionada dispone que, mientras dure la sanción, la persona afectada no podrá ocupar cargos en los órganos directivos o de representación del Colegio.

Aclaración final

En todas las etapas del procedimiento se garantizará un tratamiento justo, equitativo y transparente, asegurando los derechos de defensa y la equidad para todas las partes.

Las disposiciones del presente Protocolo no restringen ni limitan cualquier otra normativa que conceda iguales o mayores derechos, protecciones o garantías a las personas involucradas.

ANEXO 1

Normativa de referencia: Ley Nacional N° 26.485 (2009) de “Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres”. Texto actualizado conforme a las Leyes N° 27.533, 27.501 y 27.736 (2023).

ACLARACIÓN

INTERPRETATIVA:

Si bien la Ley 26.485 se refiere explícitamente a violencia contra mujeres, este Protocolo -en línea con los estándares de derechos humanos y el principio de no discriminación- amplía su aplicación a todas las identidades de género y orientaciones sexuales. Por lo tanto, las definiciones, tipos y modalidades de violencia aquí descriptas se interpretarán y aplicarán también a las violencias basadas en la orientación sexual, identidad y/o expresión de género, garantizando la protección integral de todas las personas en el ámbito del Colegio.

ARTÍCULO

4°

—

DEFINICIÓN

Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como privado o en el espacio analógico-digital, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica, patrimonial, participación política o seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

ARTÍCULO 5° – TIPOS DE VIOLENCIA

1. *Física: La que produce dolor, daño o riesgo a la integridad corporal.*
2. *Psicológica: La que causa daño emocional, disminución de la autoestima, o busca controlar acciones, creencias o decisiones mediante amenazas, hostigamiento, humillación, manipulación, aislamiento, chantaje o limitación de la circulación.*
3. *Sexual: Cualquier acción que vulnere el derecho a decidir sobre la vida sexual o reproductiva, incluyendo violación, prostitución forzada, trata, acoso o abuso.*

4. *Económica y patrimonial: La que produce menoscabo en recursos económicos o patrimoniales mediante perturbación de bienes, retención indebida, limitación de recursos o control de ingresos.*
5. *Simbólica: La que transmite y reproduce dominación mediante patrones estereotipados, mensajes o signos que naturalizan la subordinación.*
6. *Política: La que menoscaba, anula, impide, obstaculiza o restringe la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y a participar en igualdad de condiciones.*

ARTÍCULO	6°	—	MODALIDADES
-----------------	-----------	----------	--------------------

- | | | | |
|--|--------------------|--|----------------------|
| a) <i>Doméstica: Ejercida por integrantes del grupo familiar (vigente o pasado, con o sin convivencia).</i> | | | |
| b) <i>Institucional: Realizada por funcionarios/as públicos que obstaculizan el acceso a derechos o políticas.</i> | | | |
| c) <i>Laboral: Discriminación en acceso, contratación, ascenso, permanencia; hostigamiento sistemático;</i> | <i>desigualdad</i> | | <i>remunerativa.</i> |
| d) <i>Contra la libertad reproductiva: Vulneración del derecho a decidir sobre embarazos o intervalos de</i> | | | <i>nacimientos.</i> |
| e) <i>Obstétrica: Ejercida por personal de salud mediante trato deshumanizado o medicalización abusiva.</i> | | | |
| f) <i>Mediática: Difusión de mensajes o imágenes estereotipadas que promueven explotación, humillación</i> | <i>o</i> | | <i>degradación.</i> |
| g) <i>En el espacio público: Ejercida en lugares públicos o de acceso público mediante conductas o expresiones verbales o no verbales con connotación sexual que dañen la dignidad, integridad o libre</i> | | | <i>circulación.</i> |
| h) <i>Pública-política: Ejercida mediante intimidación, hostigamiento, descrédito o amenazas que impidan o limiten el desarrollo de la vida política o el acceso a derechos políticos.</i> | | | |
| i) <i>Digital o telemática: Cometida mediante tecnologías de la información con el fin de causar daños físicos, psicológicos, económicos, sexuales o morales, incluyendo difusión no consentida</i> | | | |



de material íntimo, ciberacoso, discursos de odio misóginos o acceso no autorizado a dispositivos o cuentas.

Nota: Este Anexo incluye extractos de la Ley N° 26.485 y sus modificatorias. No reemplaza la consulta del texto completo. Se han considerado todas las actualizaciones legales y la aclaración interpretativa sobre la aplicación ampliada a personas LGBTIQ+, asegurando coherencia con el marco normativo vigente y los principios de no discriminación.