

INFORME ETII

2021-2025

Equipo técnico interdisciplinario en intervenciones por situaciones de violencia de género (ETII)

Autoridades:

Vicegobernadora

Verónica Magario

Jefe de Gabinete

Mariano Ríos Ordoñez

Directora

Jazmín Ocampo

Coordinadora

Maite Sandá

Equipo Técnico Interdisciplinario de Intervención

Marina Colabianchi

Guillermina Ojeda

Araceli Gorostiaga

Silvina Negrete

Natalia Olazabal

Investigación y elaboración del Informe

Natalia Olazabal

Gabriela Martínez

Diseño y edición

Julieta Ingrassia

[✉ dir.mujeres.generos.diversidades@senado-ba.gov.ar](mailto:dir.mujeres.generos.diversidades@senado-ba.gov.ar)

[☎ +54 9 221 355-9082](tel:+5492213559082)

[instagram.com/senadogeneros](https://www.instagram.com/senadogeneros)

[📍 Calle 53 N642, entre 7 y 8. La Plata](#)

Índice

Introducción.....	3
Objetivos.....	3
Metodología.....	4
Diseño metodológico.....	4
Alcances y limitaciones.....	5
Marco teórico.....	5
Análisis de los datos relevados.....	7
Casos y denuncias.....	7
Tipos y modalidades de violencias relevadas.....	8
Ámbitos donde ocurrieron los hechos.....	9
Personas en Situación de Violencia de Género (PSVG).....	9
Personas Agresoras (PeA) involucradas.....	10
Factores de riesgo característicos de las personas agresoras.....	12
Medidas cautelares de protección.....	14
Acceso y políticas de prevención.....	15
Intervenciones de la Dirección (Decreto 943/20).....	15
Medidas de protocolo aplicadas.....	16
Conclusiones.....	16
Recomendaciones.....	17

Introducción

El propósito de este informe es sistematizar las situaciones de violencia por razones de género que atravesaron trabajadoras del Senado de la Provincia de Buenos Aires y que fueron abordadas por el Equipo Técnico Interdisciplinario de Intervención (ETII) entre los años 2021 y 2025, a fin de poder reflexionar, analizar y retroalimentar el trabajo que realizamos desde el área para la construcción de un Senado libre de violencias.

Por decisión de la Vicegobernadora Veronica Magario, y a partir de la creación de la Dirección de Mujeres, Géneros y Diversidades (DMGyD) en noviembre del 2020, se comenzó un proceso de trabajo intrainstitucional para adecuar, actualizar y fortalecer el funcionamiento del ETII (normalización institucional, actualización del Protocolo con participación de los sindicatos, integración a los lineamientos del Ministerio de Mujeres, etc)

Este documento fue realizado por la Coordinación de Mujeres, Géneros y Diversidades, y se fundamenta en el cumplimiento del Decreto 652/22, artículo 5, inc. 9 y del Protocolo vigente de Intervención en situaciones de violencias por razones de género del ETII¹, cuyo objetivo central es garantizar un acompañamiento integral, respetuoso y con perspectiva de género frente a las demandas y problemáticas que surgen en el ámbito institucional. Dicho Protocolo determina pautas y procedimientos institucionales de abordaje encuadrado en un vasto marco jurídico que pretende prevenir, sancionar y eliminar todas las formas de discriminación y violencias contra las mujeres y disidencias.

Objetivos

Objetivo general

- Analizar y sistematizar las situaciones de violencia por razones de género en ámbitos laborales y domésticos que afectan a trabajadoras del Senado de la Provincia de Buenos Aires, en el marco del Protocolo de Intervención del ETII, con la finalidad de aportar insumos para la prevención, el acompañamiento y la formulación de políticas institucionales con perspectiva de género.

¹ Enlace al Protocolo: <https://generos.senado-ba.gov.ar/EquipoDeIntervencion.aspx>

Objetivos Específicos

- Identificar tipos, modalidades y manifestaciones de violencia de género más frecuentes.
- Identificar y sistematizar los factores de riesgo que intensifican los hechos de violencias por razones de género.
- Analizar las dinámicas de las violencias en relación con los contextos laborales y domésticos, considerando factores estructurales y culturales que las sostienen.
- Identificar datos que sean relevantes en relación a las personas que ejercen las violencias.
- Proponer recomendaciones y estrategias de prevención, sensibilización y acompañamiento que fortalezcan el compromiso institucional con la eliminación de las violencias.
- Contribuir a la construcción de espacios laborales seguros, equitativos y libres de discriminación, promoviendo la igualdad de género y el respeto por los derechos humanos.

Metodología

Este informe se elaboró en base a los datos cuantitativos existentes que, en una mirada integral e integrada, se orienta a comprender en profundidad las experiencias de violencia por razones de género que atraviesan trabajadoras del Senado de la Provincia de Buenos Aires.

La metodología se encuadra en el “Protocolo de Intervención del ETII”, garantizando el respeto por los principios de confidencialidad, perspectiva de género y acompañamiento integral.

Diseño metodológico

Enfoque cuantitativo:

Se cuantifican datos específicos que surgen de las entrevistas semiestructuradas realizadas por el ETII a las trabajadoras denunciantes, con el objetivo de registrar sus experiencias, percepciones y necesidades.

Registro documental:

Se sistematizaron las intervenciones del Equipo Técnico Interdisciplinario en el marco del protocolo institucional acorde al procedimiento establecido, incluyendo las medidas cautelares si las hubiese, medidas de protocolo y recomendaciones.

Análisis temático:

Las entrevistas fueron organizadas en categorías analíticas que permiten identificar patrones, modalidades de violencia y factores contextuales que las sostienen.

Consideraciones éticas:

- Se garantizó la confidencialidad de la información y la protección de la identidad de las participantes.
- Se aplicó perspectiva de género y derechos humanos, evitando la revictimización y promoviendo un espacio seguro de escucha.
- Se respetó el principio de voluntariedad, asegurando que las entrevistas fueran realizadas con consentimiento informado.

Alcances y limitaciones

El informe refleja las experiencias de un grupo de trabajadoras del Senado, no siendo representativo cuantitativamente de la totalidad de la institución. Sí posee una riqueza que se radica en la profundidad de los testimonios y sistematización de las intervenciones, más que en la generalización estadística y cuantitativa.

Marco teórico

Para comprender la complejidad de esta problemática y orientar las intervenciones institucionales, es necesario el análisis de las situaciones de violencia por razones de género en ámbitos laborales y domésticos a la luz de un encuadre conceptual.

El presente marco teórico se apoya en la normativa vigente, en los aportes de la perspectiva de género y en los lineamientos del “Protocolo de Intervención del ETII” del Honorable Senado de la Provincia de Buenos Aires.

1. Violencia de género

La violencia de género se entiende como toda acción u omisión basada en una relación desigual de poder que afecta la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial de las mujeres y diversidades. Se trata de un fenómeno estructural, sostenido por patrones culturales patriarcales y por prácticas discriminatorias que reproducen desigualdades históricas.

2. Violencia laboral

En el ámbito laboral, la violencia de género se manifiesta a través de:

- Acoso sexual y acoso laboral: conductas persistentes de hostigamiento, intimidación o coerción que afectan la dignidad y el desempeño de las trabajadoras.
- Discriminación: desigualdad en el acceso a oportunidades, salarios, promociones y reconocimiento profesional.
- Prácticas de exclusión: invisibilización de aportes, asignación de tareas estereotipadas y limitación de la participación en espacios de decisión.

Estas formas de violencia impactan directamente en la salud física y emocional de las trabajadoras, así como en su desarrollo profesional.

3. Violencia doméstica

La violencia doméstica se refiere a las agresiones físicas, psicológicas, sexuales, económicas y simbólicas ejercidas en el ámbito familiar o íntimo. Se caracteriza por dinámicas de control y sometimiento que afectan la autonomía y el bienestar de las mujeres. Su persistencia está vinculada a la naturalización de roles de género tradicionales y a la falta de redes de apoyo efectivas.

4. Perspectiva de género y derechos humanos

El abordaje de las violencias requiere incorporar la perspectiva de género: entendida como una herramienta analítica que permite identificar desigualdades estructurales y promover la equidad. Asimismo, se fundamenta en el respeto de los derechos humanos, reconociendo que la violencia de género constituye una violación a estos derechos y exige respuestas integrales desde el Estado y las instituciones.

5. Protocolo de intervención

El Protocolo de Intervención del Equipo Técnico Interdisciplinario del Senado de la Provincia de Buenos Aires: establece lineamientos para la atención, acompañamiento y derivación de casos de violencia de género. Sus principios rectores incluyen:

- * Confidencialidad y respeto hacia las personas denunciantes.
- * Interdisciplinariedad: integrando la praxis de distintas profesiones.
- * Prevención y sensibilización: promoviendo espacios laborales libres de violencia.
- * Protección integral: garantizando medidas institucionales.

Análisis de los datos relevados

Es de considerar que, este informe da cuenta de las diversas situaciones de violencias por razones de género, en sus distintos tipos y en modalidad intrafamiliar o laboral que se desarrollen:

- * En el emplazamiento físico de este Senado, sus dependencias y anexos.
- * Fuera del espacio físico del Senado, sus dependencias y anexos, cuando las situaciones sean realizadas por medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en las relaciones laborales.
- * Fuera del espacio físico del Senado, cuando se ejerza violencia doméstica y en el entorno personal sobre alguna mujer o persona LGBTI+ que preste servicios en el Senado, cualquiera sea la modalidad de contratación: planta permanente, temporaria, bloque político o contratada

Casos y denuncias

Entre el 2021 y 2025 se abordaron un total de 16 casos de los cuales 3 fueron denunciados judicialmente.

Casos: Son las situaciones recibidas y abordadas por el ETII. Tienen carácter institucional.

Denuncias: Tienen carácter judicial.

Cuadro referido a cantidad de casos por año

AÑO	2021	2022	2023	2024	2025
CASOS	0	7	3	3	3

Tipos y modalidades de violencias relevadas

Las trabajadoras del Senado se han enfrentado a diversos tipos de violencias en diferentes modalidades que afectan su integridad, dignidad y condiciones laborales. Estas prácticas, aunque muchas veces naturalizadas, constituyen vulneraciones directas de sus derechos:

- Violencia física:

Cualquier contacto corporal destinado a causar daño. Uso de la fuerza para intimidar o someter a la trabajadora. Invasión del espacio físico de manera violenta o amenazante.

- Violencia psicológica:

Expresiones descalificadoras constantes sobre sus capacidades profesionales; comentarios sexistas o estereotipados que buscan disminuirlas; invisibilización de sus demandas.

- Violencia simbólica:

Uso de lenguaje discriminatorio en comunicaciones internas. Reproducción de estereotipos de género en la asignación de tareas y discursos homofóbicos.

- Violencia laboral:

Sobrecarga de tareas sin reconocimiento equivalente. Modificación de jornada laboral no atenta a las demandas referidas por la trabajadora.

- Violencia sexual:

Comentarios, insinuaciones o gestos de carácter sexual no consentidos. Situaciones de acoso que generan un ambiente hostil e inseguro.

- Violencia económica:

Diferencias salariales injustificadas respecto de colegas varones en puestos equivalentes.

Precarización laboral: contratos temporales o inestables que generan incertidumbre; Estas prácticas se revelan en procesos reiterativos, sistemáticos de repitencia del accionar, intensificado cuando hay 2 o más agresores. En algunos episodios van incrementando la intensidad y manifestaciones. De las entrevistas se desprende que no hay situaciones ocasionales, sino que por el contrario las mismas son realizadas por agentes conocidos.

Ámbitos donde ocurrieron los hechos

- Palacio Legislativo de 8 e/ 51 y 53
- Calles aledañas al Palacio Legislativo de 8 e/ 51 y 53
- Biblioteca del Palacio Legislativo
- Anexo del Honorable Senado, 7 y 49
- Digitales

Personas en Situación de Violencia de Género (PSVG)

Rango etario de las trabajadoras:

No se cuenta con la totalidad de los datos, no permitiendo inferir si esta variable tiene influencia directa en la situación, pero, se da cuenta que la trabajadora de menor edad es de 24 años y la mayor de 54 años, lo que deja de manifiesto que la edad no es factor limitante o condicionante para atravesar situaciones de violencias por razones de género en cualquiera de las modalidades a la que concierne este informe institucional.

Impacto en las trabajadoras:

Las trabajadoras presentan diversas y múltiples consecuencias en su estado de bienestar general y condición de salud, presentando ataques de pánico, trastornos generalizados de ansiedad, trastornos disruptivos del círculo circadiano, dificultades de concentración,

depresión, angustia, miedo, claustrofobia, entre otros tantos síntomas que afectan su cotidianidad y calidad de vida.

Estrategias de afrontamiento y resiliencia:

Buscar estrategias de circulación alternativa, desplazamiento por diferentes pasillos para llegar a un mismo lugar por un recorrido no tradicional y/o salir acompañada, en orden a evitar el contacto a solas y directo con las personas denunciadas.

El siguiente cuadro relaciona el tipo de modalidad de contratación con la modalidad de violencia. Permite reflejar si pudiera existir alguna relación entre estas.

Modalidad contratación	Planta permanente	Planta temporaria	Contrato
Violencia laboral	6	2	4
Violencia intrafamiliar	1	1	2

Se debe considerar que, 4 situaciones corresponden a la modalidad intrafamiliar y 12 situaciones corresponden a violencias en modalidad laboral, siendo que 2 trabajadoras sufrieron situaciones en ambas modalidades.

Personas Agresoras (PeA) involucradas

El análisis de las situaciones de violencia en el ámbito del Senado permite identificar distintos perfiles de personas agresoras y los factores de riesgo asociados a su accionar. Estos elementos reflejan dinámicas institucionales y culturales que intensifican las experiencias de vulnerabilidad de las trabajadoras.

1. Violencia horizontal

La mayoría de las personas agresoras son compañeros de trabajo que ejercen violencia en un plano horizontal. Se observa el riesgo de asociación entre varones que comparten

prácticas y antecedentes similares, lo que refuerza patrones de hostigamiento y dificulta la ruptura de estas dinámicas.

2. Violencia jerárquica

En relación con superiores jerárquicos, las situaciones registradas son menos frecuentes y se vinculan principalmente con manifestaciones de violencia psicológica ejercida de manera directa. Aun siendo acotadas, estas prácticas tienen un fuerte impacto debido a la posición de poder que ocupan.

3. Concurrencia de modalidades

Se han identificado hechos agravados por la combinación de distintas formas de violencia —psicológica, simbólica y sexual— perpetradas por compañeros del mismo área. Estas acciones incluyen amedrentamiento, hostigamiento y denuncias tipificadas como abuso sexual con acceso carnal. La concurrencia de modalidades intensifica el daño y la vulnerabilidad de las trabajadoras.

4. Reincidencias

Se ha identificado la repitencia de tipos y modalidades de violencias ejercidas por 2 PEA en el ámbito laboral-jerárquico por ocupar cargos gremiales:

Caso 1: reincidencia en el ejercicio de violencia psicológica, simbólica y física

Caso 2: reincidencia en el ejercicio de violencia psicológica, simbólica y física

Ambos casos fueron denunciados colectivamente en el marco del protocolo

5. Complicidad e intermediación

En un caso específico, las agresiones psicológicas, amenazas y amedrentamiento, sumadas al abuso sexual con acceso carnal, contaron con la complicidad de una mujer, pareja del autor de los hechos. Este factor evidencia la existencia de redes de protección y encubrimiento que sostienen las conductas violentas.

6. Agresores externos

Si bien se han registrado situaciones con personal civil externo al Senado, la mayoría de los hechos involucran a personas pertenecientes al staff de la Cámara, lo que señala la necesidad de fortalecer los mecanismos internos de prevención y sanción.

Factores de riesgo característicos de las personas agresoras

Los factores de riesgo vinculados a las personas agresoras replican dinámicas que intensifican y recrudecen las experiencias de violencia sufridas por las trabajadoras. Entre los más relevantes se encuentran:

- Jerarquías de poder: las personas agresoras ocupan posiciones de autoridad (representantes gremiales, cargos políticos, áreas de seguridad, presidencia de comisiones gremiales), lo que dificulta la denuncia y el acceso a mecanismos de protección.
- Abuso de poder institucional: uso y abuso del cargo jerárquico, generando temor a denunciar por posibles represalias o afectación de la continuidad laboral.
- Riesgos psicosociales: hostigamiento sistemático y prácticas de acoso laboral y psicológico que generan un clima hostil.
- Intimidación y amenazas: utilización del miedo como herramienta de control y subordinación.
- Riesgos de género: conductas discriminatorias y sexistas que refuerzan estereotipos, incluyendo discursos homofóbicos y descalificantes hacia trabajadoras LGTBI+.
- Violencia sexual: insinuaciones, acoso y conductas no consentidas, como acorralamiento y retención por la fuerza física con carácter sexual.
- Naturalización de la violencia: tolerancia institucional hacia conductas agresivas, con complicidad o encubrimiento por parte de colegas y superiores.
- Libre desplazamiento y acceso: las personas agresoras circulan libremente por los mismos espacios que las denunciadas, incluso compartiendo horarios, lo que incrementa la exposición al riesgo.
- Consumo problemático: presencia de problemáticas de consumo de alcohol, psicofármacos u otras sustancias que derivan en distorsiones de la percepción y manifestaciones psicóticas.
- Antecedentes de reincidencia: repetición de situaciones similares, con uso de fuerza física, abuso de poder jerárquico y encubrimiento de compañeros, lo que refuerza la impunidad.
- Conocimiento y portación de armas de fuego: en el caso de agresores pertenecientes al área de seguridad, esta condición les otorga capacidad de amedrentamiento y amenaza con mayor impunidad.

Cuadro relacional entre factores de riesgo de las PeA y su impacto en las mujeres trabajadoras

Factor de riesgo	Ejemplo concreto	Impacto en las trabajadoras
Jerarquías de poder	Representantes gremiales, cargos políticos, áreas de seguridad, presidencia de comisiones gremiales	Dificultad para denunciar; temor a represalias; limitación en el acceso a mecanismos de protección
Abuso de poder institucional	Uso del cargo jerárquico para condicionar continuidad laboral	Genera miedo, dependencia y vulnerabilidad frente a decisiones arbitrarias
Hostigamiento sistemático	Acoso laboral y psicológico sostenido	Clima hostil, estrés permanente, deterioro de la salud emocional
Intimidación y amenazas	Amenazas verbales o gestuales; utilización del miedo como control	Subordinación forzada; inhibición de la denuncia
Riesgos de género	Comentarios sexistas, discursos homofóbicos, descalificaciones hacia trabajadoras LGTBI+	Refuerzo de estereotipos; discriminación; exclusión
Violencia sexual	Acoso en oficinas, acorralamiento y retención física con carácter sexual	Vulneración de la integridad física y emocional; denuncias por abuso sexual con acceso carnal
Naturalización de la violencia	Complicidad de colegas varones; encubrimiento de superiores	Impunidad; perpetuación de prácticas violentas

Factor de riesgo	Ejemplo concreto	Impacto en las trabajadoras
Libre desplazamiento y acceso	Agresores circulan por los mismos espacios y horarios que las denunciadas	Exposición constante al riesgo; sensación de inseguridad
Consumo problemático	Alcohol, psicofármacos que generan distorsiones perceptivas y manifestaciones psicóticas	Incremento de conductas violentas e imprevisibles
Antecedentes de reincidencia	Repetición de hechos violentos con fuerza física y abuso de poder	Mayor impunidad; consolidación de patrones agresivos
Portación de armas de fuego	Agresores del área de seguridad con acceso a armas	Capacidad de amedrentamiento y amenaza con alto nivel de riesgo

Este cuadro resume de manera visual y analítica los factores de riesgo, mostrando cómo cada uno se traduce en impactos concretos sobre las trabajadoras.

Medidas cautelares de protección

Estas órdenes judiciales revisten carácter de inmediatez, para prevenir futuros hechos de violencias, buscando garantizar la protección integral de la denunciante. Dictaminadas por magistrado y con aplicación al entorno de la persona en situación de violencia.

El cuadro siguiente expone la cantidad de casos y tipos de medidas de protección implementadas

Medidas perimetrales	Exclusión del hogar	Dispositivo dual	Restricción perimetral	Cese de hostigamiento	Botón antipánico	Rondín
Cantidad	1	1	4	3	2	1

Acceso y políticas de prevención

- Se dispone de múltiples canales de denuncia, alternativos y complementarios: vía telefónica, comunicación digital y derivaciones desde distintas áreas.
- Se ha diseñado y desarrollado la capacitación en la Ley Micaela para todas y todos los trabajadores de la institución.
- Las intervenciones se enmarcan en el protocolo de actuación de los equipos técnicos frente a situaciones de violencia en ámbitos laborales y domésticos.

Intervenciones de la Dirección (Decreto 943/20)

En cumplimiento de las funciones establecidas, se han realizado diversas acciones:

- Entre 2021 y diciembre de 2025 se efectuaron 18 entrevistas evaluatorias, sólo 2 fueron desestimadas, una por no corresponder a violencia de género y otra por falta de encuadre.
- Se brindó asesoramiento y orientación con escucha activa, firma de consentimiento informado y actas con reserva de identidad, iniciando procedimientos de intervención en 4 situaciones intrafamiliares y 12 laborales.
- Se confeccionaron 16 legajos con documentación y consentimiento informado, según cada caso.
- Se elaboraron 16 informes técnicos con recomendaciones y medidas de protocolo.
- Se realizaron reuniones con el secretario Administrativo (Roberto Feletti) para elevar demandas, informar a las partes y garantizar recursos institucionales.
- Se mantuvieron reuniones con el Prosecretario Legislativo (Miguel Bampini) para registrar actuaciones pertinentes de las áreas de su incumbencia.

Cabe señalar que las personas denunciadas son entrevistadas junto a la máxima autoridad del área correspondiente para disponer las medidas de protección y abordar los hechos

- Se articularon entrevistas con directivos de áreas específicas para brindar asistencia a las Personas en Situación de Violencia de Género (PSVG).
- Se elevaron casos críticos al Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Provincia.
- Se emitieron constancias de atención para las PSVG.
- Se derivó un caso a la Dirección de Personal del Senado por no encuadrarse en violencia de género, conforme a la Ley N° 13.168 y sus modificatorias.

Medidas de protocolo aplicadas

Las estrategias de abordaje se centran en la persona afectada y contemplan diversas acciones:

- Acompañamiento y asistencia a 16 trabajadoras de la Cámara de Senadores, con reserva de identidad y evitando revictimización.
- Garantía de continuidad laboral en espacios libres de violencia.
- Traslado o modificación de horarios laborales cuando fue requerido.
- Autorización de retiro anticipado de una hora para evitar contacto con el presunto agresor (PeA).
- 1 Gestión de licencias conforme a la Ley N° 14.893, en modalidad simple o alternada.
- Notificación de cese de hostigamiento y acercamiento en situaciones específicas.
- Restricción de acceso al Palacio Legislativo, con acompañamiento gremial y control de seguridad.
- Arbitraje de recursos para cesar maltrato y discriminación.
- Traslado y modificación de horarios del PeA para evitar coincidencia con la denunciante.
- Recomendación de tratamiento interdisciplinario para el PeA.
- Instrucción de sumario administrativo, suspensión de tareas y retención de honorarios hasta resolución judicial.
- Recomendación explícita de capacitación en la Ley Micaela.

Sugerencia de participación en grupos de reflexión sobre masculinidades o en la "Línea Hablemos".

Conclusiones

Entre 2021 y 2025 se registraron 16 situaciones de violencia por razones de género en el Senado de la Provincia de Buenos Aires, de las cuales 4 fueron intrafamiliares y 12 laborales, con 2 trabajadoras atravesando ambas modalidades. La distribución anual muestra mayor incidencia en 2022 (7 casos) y una estabilización en los años siguientes (3 casos por año). El rango etario de las trabajadoras afectadas —entre 24 y 54 años— confirma que la edad no constituye un factor condicionante.

Los casos analizados evidencian patrones reiterativos y sistemáticos, ejercidos por agentes conocidos, que generan consecuencias graves en la salud y bienestar de las

trabajadoras. Se identifican modalidades de violencia horizontal, jerárquica y concurrencia de formas psicológicas, simbólicas y sexuales, sostenidas por factores de riesgo institucional y cultural como abuso de poder, intimidación, naturalización de la violencia y complicidad de terceros.

Las intervenciones realizadas por la Dirección de Mujeres, Géneros y Diversidades permitieron acompañar a las trabajadoras con medidas de protección, asesoramiento y protocolos específicos, garantizando continuidad laboral y evitando revictimización. No obstante, los hallazgos reflejan la necesidad de fortalecer mecanismos de prevención y sanción, consolidando políticas integrales que aseguren espacios laborales seguros y libres de violencias.

Recomendaciones

- Mayor difusión de las funciones de la Dirección de mujeres, géneros y diversidades en las diferentes áreas y en los establecimientos anexos del palacio legislativo;
- Intensificación de la difusión para la capacitación de ley Micaela, con reconocimiento para la carrera y ascenso laboral del personal;
- Organización de encuentros de capacitación con el personal de las diferentes áreas, direcciones y secretarías del Palacio legislativo;
- Organización de una mesa de difusión en el ingreso del Palacio, como forma de visibilizar más la labor que concierne a la dirección de mujeres, géneros y diversidades con relación a la atención y acompañamiento en situaciones de violencias por razones de género;
- Confección de folletería de difusión y entrega en las diferentes áreas para que llegue la información al personal de las mismas;
- Creación de un grupo de masculinidades, donde los Pea involucrados que son personal del Senado, estén obligados a participar como medida arbitraria del protocolo de intervención.