

**Schröder, María del Milagro**

## **Características de la violencia de género en el área quirúrgica y las estrategias de enfrentamiento en las instrumentadoras quirúrgicas del hospital “XX” de la ciudad de Córdoba, de mayo a junio de 2022**

---

**Tesis para la obtención del título de grado de  
Licenciada en Instrumentación Quirúrgica**

Directora: Martínez, Mabel del Luján

Documento disponible para su consulta y descarga en Biblioteca Digital - Producción Académica, repositorio institucional de la Universidad Católica de Córdoba, gestionado por el Sistema de Bibliotecas de la UCC.





UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CÓRDOBA  
*Universidad Jesuita*

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CÓRDOBA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
LICENCIATURA EN INSTRUMENTACIÓN QUIRÚRGICA**

**CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁREA QUIRURGICA Y LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN LAS INSTRUMENTADORAS QUIRURGICAS DEL HOSPITAL “XX” DE LA CIUDAD DE CÓRDOBA, DE MAYO A JUNIO DE 2022.**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**Autora:** Inst. Quir. María del Milagro Schröder

**Docente:** Prof. Lic. Mabel Martínez

**Córdoba, diciembre 2021**

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco en primer lugar al Universo y a Dios por darme la posibilidad de estudiar y de hacer lo que me hace feliz.

Agradezco al amor de mi vida, “mi Tecla”, Brian, por apoyarme en cada decisión, en cada paso y por siempre alentarme a ser mi mejor versión.

Agradezco a mi familia por el apoyo constante y a mis afectos por siempre hacerse presentes.

Agradezco a mi tutora, Mabel, por ser un eslabón fundamental en este proceso. Su acompañamiento, paciencia y enseñanzas me ayudaron a llegar hasta acá.

Todo lo aprendido me lo llevo en el corazón junto con afectos y colegas para siempre.

¡¡Muchas gracias!!

*María del Milagro Schröder*

## INDICE

|  |    |
|--|----|
| FUNDAMENTACIÓN .....                               | 5  |
| ANTECEDENTES .....                                 | 8  |
| MARCO TEÓRICO.....                                 | 11 |
| Violencia .....                                    | 11 |
| El agresor: características personales .....       | 11 |
| Género .....                                       | 13 |
| Violencia de género .....                          | 14 |
| Tipos de violencia de género .....                 | 17 |
| Estrategias de afrontamiento .....                 | 18 |
| Estrategias desadaptativas.....                    | 20 |
| Estrategias adaptativas.....                       | 20 |
| PREGUNTA PROBLEMA.....                             | 22 |
| OBJETIVOS .....                                    | 22 |
| Objetivo general .....                             | 22 |
| Objetivos específicos .....                        | 22 |
| OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....          | 24 |
| MATERIAL Y MÉTODO .....                            | 25 |
| Diseño de investigación .....                      | 25 |
| Población .....                                    | 25 |
| Unidad de observación .....                        | 25 |
| TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 26 |
| ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS .....           | 27 |
| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y TAREAS .....           | 31 |
| PRESUPUESTO .....                                  | 33 |
| CONCLUSIONES.....                                  | 34 |
| BIBLIOGRAFÍA .....                                 | 35 |
| ANEXOS .....                                       | 38 |

Anexo I – presentación de cuestionario .....38

## FUNDAMENTACIÓN

El rol del instrumentador quirúrgico ha evolucionado y se ha expandido en las últimas décadas. Actualmente, es un miembro de vital importancia dentro del equipo quirúrgico. Sin embargo, los instrumentadores quirúrgicos nos encontramos a diario con la subestimación de nuestras tareas en el quirófano, siempre considerados como “pasa pinzas”, cumpliendo un rol secundario en las cirugías y muchas veces generalizados dentro del género femenino, aunque en la actualidad hay muchos hombres desempeñándose en la profesión.

Esto se debe a que, históricamente, las tareas asistenciales han sido delegadas a las mujeres, en parte porque en la época de guerras los hombres eran los que iban a batalla, quedando sólo mujeres al cuidado de los heridos. Por otra parte, por la creencia de que la enfermería era una extensión de las tareas domésticas, esencial para establecerla como una ocupación femenina, que además se desvalorizó en comparación a las ocupaciones “masculinas”, en particular la medicina.

Se puede reconocer entonces, la injerencia de los roles de género establecidos culturalmente, junto con los prejuicios culturales en la elección de carrera y en el valor que se le da a la misma en el campo práctico y social. En cuanto a la instrumentación quirúrgica, en principio eran las mismas enfermeras quienes se registraban como “enfermeras instrumentadoras”, hasta alrededor de 1965, cuando los hospitales comenzaron a entrenar civiles como instrumentadores.

Si bien en la actualidad han disminuido este tipo de afirmaciones y la deconstrucción de las concepciones sociales opresoras es visible en varios aspectos de la vida de las personas, aún sigue habiendo agresiones, discriminación y exclusión hacia las mujeres y disidencias, motivo por el cual, es de gran relevancia la intervención activa de la perspectiva de género en las instituciones políticas, educativas y laborales.

Es fundamental ser conscientes desde nuestro lugar de estudiantes, profesionales o docentes, de la existencia de estas desigualdades y problemáticas, para poder darle a la profesión el valor que se merece y poder derribar construcciones patriarcales que dificultan el crecimiento personal y social.

Para dar comienzo a esta investigación, definamos *violencia*. Esta palabra tiene una connotación poco agradable ya que transmite un juicio de valor negativo sobre aquello calificado de violento.

En el marco del “Informe mundial sobre la violencia y la salud. Maltrato y descuido de los menores por los padres u otras personas a cargo”, realizado por Organización Mundial de la Salud- OMS, Krug, Dahlberg, Mercy, Zwi y Lozano (2003), la violencia es el uso intencional del poder físico o la fuerza, como una amenaza o hechos de daños contra otras personas o hacia uno mismo. También se puede ser violento contra grupos de personas o comunidades y estos daños pueden ser físicos, psicológicos y pueden llegar a causar hasta la muerte.

Para la Real Academia Española (RAE), género es el grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido éste desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico. Hasta hace muy poco, se sostenía de manera hegemónica, que las diferenciaciones entre géneros estaban definidas por determinaciones puramente biológicas. Se asumía que la distinción natural entre lo masculino y lo femenino explicaría y justificaría todas las formas de desigualdad entre hombres y mujeres. (Guizardi, González y López, 2020). Este pensamiento comenzó a cuestionarse a mediados de siglo XX gracias al protagonismo de las mujeres en sectores sociales, laborales y productivos.

Ahora bien, entonces ¿qué es la violencia de género? Según la Organización de la Naciones Unidas (ONU), La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. Es, desde hace ya un tiempo, una de las manifestaciones más claras de desigualdad, subordinación y relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. La misma, se basa en la diferencia subjetiva entre ambos sexos. Es decir, las mujeres sufren violencia sólo por el hecho de ser mujeres, sin importar las condiciones socio-culturales, económicas o el nivel educativo. Esta violencia se ejerce contra las mujeres en todos los ámbitos que habitamos y el quirófano no es la excepción.

La Institución donde se realiza esta investigación es un Hospital de carácter privado, tiene 12 años en la comunidad. Es polivalente, atiende un gran número de especialidades. Está preparada para recibir urgencias, poli traumas

y atender pacientes con COVID. Por excelencia es un centro especializado en Traumatología.

El servicio de cirugía cuenta con 8 quirófanos totalmente equipados, un quirófano para lesiones de piel y una sala de partos. Por mes se realizan en promedio 1300 cirugías. Por la mañana hay una jefa de Quirófano, que es Instrumentadora Quirúrgica; y en el turno tarde hay otra, también Instrumentadora.

Como Instrumentadores Quirúrgicos que ocupamos el área quirúrgica de forma habitual y viviendo este tipo de violencia sistemáticamente, nos preguntamos:

“¿Reconocemos la violencia ejercida hacia nosotras como violencia de género?”

“¿Es frecuente que naturalicemos o justifiquemos situaciones violentas?, ¿Por qué?”

“¿Cuáles son sus características?, ¿Cómo la identificamos?”

“¿Qué medidas tomar en el momento en que estamos siendo violentadas?”

“¿Qué hacer al respecto?, ¿Tengo con quien hablar?”

Es entonces, que, a partir de estos interrogantes, se aborda las características de la violencia de género dentro del área quirúrgica y las estrategias de afrontamiento de los instrumentadores quirúrgicos en el Hospital X de la Ciudad de Córdoba, de mayo a junio del año 2022.



## ANTECEDENTES

“Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.” (Ley 26.485, 2009).

Para la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), “la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

En la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "CONVENCION DE BELEM DO PARA" (1994), firmada por Argentina entre otros países, se afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y que la eliminación de la misma es indispensable para el pleno desarrollo social, individual e igualitario en todos los ámbitos de la vida de la mujer.

En Argentina, desde diciembre de 2018, todas las personas que se desempeñen en cualquier ámbito público, tienen la obligación de capacitarse en temática de género y violencia contra las mujeres según la Ley Micaela (2018) siendo esta capacitación gratuita y con posterior certificación del Estado.

“El interés por estudiar el fenómeno de acoso moral en el trabajo o mobbing surge debido a la frecuencia con que se produce, muchas veces de manera inadvertida, a las graves consecuencias sobre la salud de las víctimas y organizaciones, y, fundamentalmente, a la necesidad de intervención con oportunas medidas de prevención.” (Petrone, 2018).

Si bien, en el último párrafo se nombra al “mobbing”, que como bien se explica es el acoso moral en el trabajo; no es para hacer hincapié en este concepto, sino para destacar porqué es tan importante visibilizar la violencia de género en el ámbito laboral.

Luego de una búsqueda exhaustiva de información, se han encontrado muchos datos de violencia de género en todos los ambientes en los que la mujer participa, pero en este trabajo de investigación nos ocuparemos del área quirúrgica específicamente.

- Sara Yaneth Fernández Moreno, en 2007, investigó: La violencia de género en las prácticas institucionales de salud: afectaciones del derecho a la salud y a las condiciones de trabajo en salud. Este artículo tiene como objetivo analizar la violencia de género presente en las prácticas institucionales de salud ejercida al interior de los servicios ofrecidos por la Red Pública de Atención Hospitalaria de la Secretaría de Salud del Gobierno del Distrito Federal (SSGDF) en la ciudad de México. El abordaje se realizará desde la perspectiva de género, la salud colectiva y la medicina social. La problematización de las prácticas institucionales se hace a partir de la observación directa de diez de los veintiocho hospitales públicos de la red y el abordaje a profundidad de uno de ellos; por supuesto sus conclusiones no pretenden ser generalizables al sistema público de atención del Distrito Federal. Alientan este trabajo la reflexión en tres planos: la formación del recurso humano en salud, las relaciones de poder-subordinación, la relación médico-paciente y las posibilidades de concretar en el contexto institucional los derechos de las personas que son atendidas allí como de las personas que trabajan en la red.
- Rosario Undurraga y Natalia López Hornickel, en 2020, investigaron: el reconocimiento de la violencia en el trabajo ha aumentado en los últimos años (Cruz & Klinger, 2011). Recientemente en Chile, se ha comenzado a visibilizar la violencia de género en el trabajo (Díaz, Mauro, Ansoleaga & Toro, 2017). En esta línea, este estudio relaciona las trayectorias laborales de mujeres chilenas con la violencia de género en el trabajo. Es un estudio cualitativo que utiliza entrevistas semiestructuradas y biogramas para analizar las trayectorias laborales de mujeres profesionales y no-profesionales, residentes en Santiago de Chile. La muestra por conveniencia consta de 7 mujeres (24-62 años) que reportaron eventos de violencia laboral como hitos fundamentales en sus trayectorias. Se identificaron 3 tipos de violencia

de género en el trabajo: (a) trato condescendiente, (b) discriminación frente a la maternidad y (c) acoso sexual. Ante estos hechos, se encuentran reacciones de resignación y resistencia, variando según el tipo de violencia, nivel educacional y experiencias subjetivas de las mujeres. El acoso sexual produce cambios laborales, siendo un punto de inflexión en sus trayectorias laborales. Se concluye que la violencia en el trabajo es típicamente una cuestión de género. Se insta a generar una cultura laboral libre de violencia de género.

- Carolina Pinzón Estrada, María Victoria Aponte Valverde, Martha Liliana Useche Morillo, en 2017, en la investigación “¿Sexismo en enfermería? Una mirada desde la perspectiva de género a roles feminizados como el cuidado”, buscan hacer visible el sexismo en el entorno laboral de profesionales de enfermería en la ciudad de Bogotá. A partir de testimonios y recuerdos de enfermeros y enfermeras, se visibilizan los tipos de violencia de género a los que se ven abocados e interpreta los estereotipos culturales que los condicionan y su significado en las relaciones laborales. A través del relato de seis experiencias de vida, tres de cada género, el análisis del significado y sentido de este fenómeno, demuestra que, aunque las mujeres del último siglo han dado grandes pasos hacia su autonomía, todavía existen algunas restricciones sociales que conducen a una peligrosa naturalización de la violencia.

## MARCO TEÓRICO

### **Violencia**

Según planteó la OMS en el “Informe mundial de violencia y salud” en el año 2002, la violencia es “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.”

En cada acto de violencia, se pueden identificar dos elementos. Un agresor, que es quien ejerce el acto violento y una víctima que es quien se ve agredido.

El agresor es el que se encuentra en un lugar de poder. Sabe hasta donde llegar y que generalmente su actuar no tendrá consecuencias. En cambio, la víctima, se encuentra en una postura de vulnerabilidad y generalmente no tiene a quien acudir.

### **El agresor: características personales**

La agresividad ha sido muchas veces plasmada en sujetos con características más bien deformes, desagradables o anormales, como si con esto asintiesen la fantasía generalizada de que los violentos, los hombres dañinos o peligrosos, son personas mentalmente desequilibradas y físicamente reconocibles por sus siniestras facciones (Colina, 2018 en Lozano Lobato, 2018). Por supuesto que la correlación entre aspecto físico y temperamento hoy ya no es un tema creíble como lo fue en las épocas en que estuvieron de moda las tipologías. Sin embargo, no hay que olvidar que todo observador tiende, según la teoría perceptiva de atribución, a figurarse o formarse una idea del temperamento y personalidad de los demás basándose en su aspecto físico, de modo que una persona que no resulte “agradable a la vista” tiene más probabilidad de que le acusen de un crimen violento, que otra con facciones normales o agradables (Dion, K. K., 1972 por López García, 2004). Más creíble es, aunque tampoco demostrada del todo, la creencia de atribuir agresividad extrema a desequilibrados psíquicos, a enfermos mentales o con desajustes emotivos. Ciertamente es que la agitación y la psicomotricidad exaltada que manifiesta un enfermo dominado por tensiones afectivas, impulsan muchas veces a

cometer actos violentos de agresión. Más en concreto, las personalidades psicopáticas se caracterizan por una enorme desproporción entre sus reacciones agresivas y los estímulos que las provocan; ya que estas son inadaptadas y de conducta antisocial (Pastor, 1994, por López García, 2004). No obstante, aunque entre los hombres violentos se encuentre un porcentaje más elevado de psicópatas y neuróticos que entre la población normal (Conger y Miller, 1966 por López García, 2004), la agresividad no es causa solo de este perfil de personas. Esto, se demuestra cuando el hombre “normal” que arremete sabe que hace un daño a su víctima y por esto, trata de disculparse mediante el remordimiento o la autocrítica. De hecho, la estrategia del arrepentimiento, la utilizan para captarse de benevolencia ante el juicio social que esto conlleva y así reducir los posibles riesgos de ser castigado. Otras veces, emplean la autojustificación a través de la racionalización, criticando así la “maldad” de su víctima haciendo de esta manera comprensible su actitud agresiva contra ella. El hombre violento no es exclusivo de una determinada clase social, puede existir en cualquier ciudad y lugar. Aunque no es posible generalizar sobre las características personales de aquellos que provocan este tipo de actuaciones, distintos estudios sobre los agresores en la violencia de género demuestran que existen ciertas peculiaridades, vivencias y situaciones específicas comunes a la mayoría de ellos. Un gran porcentaje de maltratadores han sido víctimas o testigos de malos tratos, adoptando este comportamiento como una forma normal de relacionarse. Lo han experimentado como sistema de poder, aprendiendo qué ejerciéndolo en el hogar, obtienen la máxima autoridad y consiguen lo que quieren. El hombre violento es el resultado de un sistema social que ofrece los ingredientes para alimentar esta forma de actuar. Aspira a ejercer un poder y control absolutos sobre su pareja en lo que hace y en sus pensamientos y sentimientos más íntimos. Consideran a su pareja como una posesión que tienen derecho a controlar en todos los aspectos de su vida (Espada y Torres, 1996 por López García, 2004). Los hombres maltratadores suelen tener una imagen muy negativa de sí mismos, provocando esto una baja autoestima, sintiéndose por esto fracasados como persona, y consecuentemente actuando de forma amenazante y omnipotente y reforzándose así con cada acto de violencia

- Maltratadores Dominantes: Que son los que muestran un perfil criminológico determinado por su personalidad antisocial, violenta y agresiva tanto en el entorno doméstico, como fuera de casa.
- Maltratadores Dependientes: Que son los individuos que muestran un perfil criminológico más introspectivo o depresivo, mediante el cual ejercen la violencia, prácticamente, dentro del domicilio.

#### Características:

- Personalidades dependientes
- Labilidad Emocional (inseguridad)
- Carencia de empatía (“ponerse en el lugar del otro”)
- Autoestima baja
- Dificultad en el control de impulsos
- Celotípicos, dominantes o posesivos
- Utilizan comportamientos defensivos como: Negación, minimización (“sólo la empujé un poco”), racionalización (“A pesar de todo, ella es feliz conmigo”), justificación (“Si supiera lo que yo he aguantado”), desplazamiento de la culpa.

#### Características más comunes en individuos peligrosos

- Celos y posesión excesivos
- Consumo alto de alcohol o drogas
- Desplazamiento de los problemas a terceros
- Falta de control de impulsos
- Labilidad en los estados de ánimo
- Antecedentes de maltrato familiar
- Violencia extrema en estados de ira
- Estereotipo cultural: la mujer ha de estar sometida al hombre
- Autoestima baja

### **Género**

El género constituye un conjunto de disposiciones y prácticas (simbólicas, económicas, políticas, culturales) que transforman socialmente el sexo biológico en un producto humano/cultural (Lamas, 1999 por González Torralbo y Guizardi).

El uso del término “género” se da sobre todo como oposición paradigmática a “sexo”. Mientras que “sexo” expresa un concepto biológico, “género” expresa un concepto cultural, histórico y social.

Género, es un término utilizado para designar a hombres y mujeres basándose en características sociales, espaciales y temporales.

## **Violencia de género**

¿Cómo se relacionan estos dos términos? ¿Por qué un acto de violencia se considera de género? Se considera que la violencia de género es aquella dirigida a la mujer por el hecho de ser mujer. Nada más, nada menos.

Para la Ley 26.485, Ley de protección integral a las mujeres, la violencia de género se entiende como toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, de forma pública o privada, basada en relación desigual de poder, afecte a su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o su seguridad.

Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como «todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada».

Se entiende por violencia de género todo acto de agresión que tiene como resultado, posible o real, un daño de naturaleza física, sexual, psicológica, económica y patrimonial, incluyendo las amenazas, la omisión, la coerción o la privación arbitraria de la libertad que se produce en la vida pública o en la privada. El género, por definición, es la categoría que determina la distinción natural entre los sexos; sin embargo, la llamada violencia de género no procede de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres sino de construcciones sociales y culturales que, amparándose en esta diferencia, sostienen la superioridad del hombre heterosexual (Muerza, Pastrana, González, Reoyo, y Belzunegui, 2005 para Pérez-Fuentes, Molero, Gázquez, Barragán, Martos, Pérez-Esteban, 2015).

La violencia de género se ve agravada por el desconocimiento de las mujeres y otros colectivos de sus propios derechos por su limitado acceso a la información, ayuda o protección legal; por la falta de leyes o su aplicación que prohíban efectivamente la violencia en contra de ellos; por el temor y la

vergüenza de la denuncia y por la propia formación cultural, en la cual la figura masculina heterosexual se ve como superior. Se reconoce que la violencia basada en el género es una forma de discriminación que inhibe el ejercicio de los derechos y libertades en condiciones de igualdad, ya que limita el goce de los derechos humanos fundamentales. No podemos dejar de mirar que persiste una gran desigualdad entre los géneros, entendiendo por ésta la asimetría que se ha construido socialmente entre mujeres y hombres. Dicha desigualdad va más allá de la consabida relegación de las mujeres a la esfera privada y al monopolio de la esfera pública por parte de los varones. Es decir, una vez que algunas mujeres logran insertarse en los ámbitos cultural, económico y político, su participación en ellos se ve limitada, no solo por su sexo, sino por otros factores como la clase social, raza, nacionalidad, entre otros (Laredo Aguilera, Mota Cátedra y Carrión López, 2015 para Pérez-Fuentes, Molero, Gázquez, Barragán, Martos, Pérez-Esteban, 2015).

Las modalidades de violencia de género varían en su contexto, secuencia y aparición; pueden ser reiteradas, simultáneas, combinadas, de diversas temporalidades; la mayoría de las veces sus manifestaciones son veladas, sutiles, difíciles de identificar como violentas, aunque todas ellas generan malestar y de manera reiterada terminan afectando el desempeño de las personas y produciendo daño, que puede ser desde temporal hasta permanente e irreversible (Fernández, et.al., 2005); dentro de ellas se pueden encontrar:

- Acoso sexual
- Agresión verbal
- Agresión física
- Agresión psicológica
- Gestos obscenos
- Discriminación
- Control del tiempo por parte de otro-a
- Castigo
- Burlas y piropos obscenos
- Amenaza
- Maltrato
- Intimidación
- Abuso
- Chantaje



- Exclusión
- Violación sexual

Pensadas estas modalidades en contextos institucionales como la educación, la salud y otras instancias públicas o privadas, terminan siendo, además de sostenidas por las relaciones de poder y subordinación de cada cultura y contexto existentes en la institución, normalizadas e invisibilizadas, o asumidas como parte de las características propias de las instituciones (Fernández Moreno, 2007)

Para Tortosa (2009 para Pérez-Fuentes, Molero, Gázquez, Barragán, Martos, Pérez-Esteban, 2015) la discriminación y exclusión que se hace a las mujeres puede ser explicada a partir de la desigualdad que viven tanto en el espacio público como privado, así como por el concepto de violencia. Esta violencia está presente cuando a los humanos le afecta la influencia de tal forma que sus ejecuciones afectivas, mentales y somáticas se quedan reducidas por debajo de la potencialidad de éstas (Galtung y Pina, 1995 para Pérez-Fuentes, Molero, Gázquez, Barragán, Martos, Pérez-Esteban, 2015). En dicha definición podemos observar la presencia de diferentes tipos de violencia; **cultural, estructural y física** siendo ésta última la que opera en el cuerpo, no siendo así difícil su comprensión ya que alguien comete la agresión, sin embargo la violencia cultural no tenemos presente a la figura que comete la agresión ya que el mismo hecho de buscarlo acaba sin tener sentido ya que este tipo está construido en la estructura manifestándose en una desigualdad de poder y siendo éste el que ofrezca oportunidades diferentes en la vida. Al hablar del poder desigual nos referimos a la capacidad de decisión en el reparto de los recursos que influyen directamente en la vida de las personas como puede ser la educación, vivienda, servicios médicos, alimentación entre otros, resaltando así la importancia de la visión de esta violencia estructural, aunque no haya una clara relación entre sujeto-acción-objeto, siendo utilizada como injusticia social (Laredo Aguilera, Mota Cátedra y Carrión López, 2016).

Ésta es la violencia más camuflada de las existentes ya que se basa en los componentes culturales que legitiman cualquier otro tipo de violencia, siendo la violencia cultural la que da una justificación al sistema social con una normativa bien interiorizada. De esta manera, el identificar los tipos de violencia (directa, estructural y simbólica) nos ayuda a diferenciar los distintos tipos y gradación de marginación y exclusión. Por ello la importancia de la construcción

de una cultura de la igualdad, misma que debe comprender y cuestionar las violencias que legitiman la desigualdad, la marginación, la violación de los derechos humanos y la reproducción de los roles tradicionales de la identidad genérica, que en nada colaboran para el pleno desarrollo de los sujetos sociales (Laredo Aguilera, Mota Cátedra y Carrión López, 2016).

## **Tipos de violencia de género**

1. Física: aquella que se ejerce sobre el cuerpo de la mujer.
2. Psicológica: la que causa un daño emocional. Afecta a la autoestima, a la seguridad. Ya sea en lo personal o en lo profesional. Busca degradar, humillar, minimizar.
3. Sexual: implica la vulneración, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer a dar su consentimiento sobre su vida sexual o reproductiva.
4. Económica y patrimonial: aquella que limita los recursos económicos de la mujer.
5. Simbólica: se da a través de patrones estereotipados y transmiten desigualdad, dominación y discriminación reforzando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Estos tipos de violencia, pueden manifestarse en diferentes ámbitos:

- Doméstica: es ejercida por un miembro del grupo familiar, no siendo un requisito la convivencia.
- Institucional: es ejercida por cualquier funcionario, agente o trabajador de cualquier ente público o privado que tenga como objetivo cuidar la seguridad de la mujer y hacer cumplir la ley que la ampara.
- Laboral: la que discrimina en los ámbitos laborales, públicos o privados, que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral violar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento

psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

- **Contra la libertad reproductiva:** la que vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente sobre la concepción.
- **Obstétrica:** es aquella ejercida desde el personal de salud sobre el cuerpo y todo el proceso de gestación y parto de la mujer.
- **Mediática:** consta en la publicación de mensajes o imágenes que promueva la explotación de las mujeres.

## **Estrategias de afrontamiento**

Según Márquez (2006), (para Benalcázar Mancero, Damián Carrión, Yared Jeadá, 2020); el afrontamiento no es más que la gestión de las situaciones de estrés y tensión que suceden cuando una persona ha sido víctima de una circunstancia traumática en su vida. Frydenberg y Lewis, en el año 2000, argumentan que hay dos tipos de afrontamiento: el general, que son aquellas predisposiciones habituales con las que debe lidiar el ser humano en cualquier situación cotidiana, y el específico, que hace referencia a todas aquellas estrategias que se emplean para hacerle frente a una demanda particular. (Di-Collredo Gómez, Aparicio Cruz, Moreno, 2006, para Benalcázar Mancero, Damián Carrión, Yared Jeadá, 2020)

Las respuestas de afrontamiento pueden distinguirse en dos categorías fundamentales: la aproximación y la evitación. Es entonces, que se notan que algunas mujeres maltratadas buscan resolver el conflicto, mientras que otras apuntan a evitarlo y así aliviar las emociones negativas que surgen del mismo.

Para Castaño y León del Barco (2010) y Folkman (2011), (para Benalcázar Mancero, Damián Carrión, Yared Jeadá, 2020); el afrontamiento son aquellas gestiones cognitivas y conductuales que va a implementar el ser humano con la finalidad de enfrentarse a eventos de estrés, que pueden ser cambiantes y adaptables a cada situación. Para que las mismas sean exitosas, dependerán de los recursos de afrontamiento con los que cuente cada sujeto y que son los medios que un individuo tiene a su alcance para enfrentar una situación conflictiva.

Estos recursos, se clasifican de la siguiente manera:

- Culturales: se obtienen del entorno cultural de la persona.
- Físicos: relacionado a su estado de salud.
- Psicológicos: asociados a la configuración cognitiva, el estado afectivo y a los esquemas de comportamiento.
- Estructurales: son los roles y las redes socialmente estipulados.
- Sociales: en base a las relaciones interpersonales.

Por consiguiente, Carver, Scheier y Weintraub (1989); plantean un afrontamiento de tres tipos basados en la emoción, centrado en el problema, centrado en la evitación. Con estas ideas, Londoño, Henao, Puerta, Posada, Arango y Aguirre (2006), proponen 12 estrategias de afrontamiento basadas en resolución de conflictos, apoyo social, resiliencia, doctrina religiosa, contención emocional, intervención profesional, respuesta agresiva, contención cognitiva, reevaluación positiva, expresión de dificultades, negación y finalmente, autonomía.

Las estrategias deben centrarse en dotar a la víctima de recursos que se concentren, en primera instancia, en fortalecer las redes de apoyo, brindando a la víctima un soporte familiar, colectivo y estatal.

Lazarus y Folkman (1986, para Di-Colloredo Gómez, Aparicio Cruz, Moreno, 2006) diferencian dos funciones principales del afrontamiento: aquel dirigido al problema y aquel dirigido a la emoción. El que está dirigido al problema consiste en estrategias orientadas a la resolución del mismo (definición del conflicto, búsqueda de soluciones, elección de alguna y aplicación de la misma) como en estrategias relativas al propio sujeto en relación al manejo del problema (sus motivaciones, aprendizajes, etc). Por otra parte, el afrontamiento dirigido a la emoción, implica una modificación en el modo de manejar la situación, de forma afectiva; comprende “procesos cognitivos encargados de disminuir el grado de trastorno emocional e incluye estrategias como la evitación, la minimización, el distanciamiento, la atención selectiva, las comparaciones positivas y la extracción de valores positivos de los acontecimientos negativos” (Lazarus y Folkman, 1986 para Di-Colloredo Gómez, Aparicio Cruz, Moreno, 2006). Se considera, que este tipo de afrontamiento se utiliza para negar los hechos negativos y las consecuencias de los mismos y para desestimar su importancia.

### Estrategias desadaptativas

Son las estrategias evitativas y pasivas principalmente, aquellas que sirven de escape, tanto de manera conductual como cognitivo. Están dirigidas a reducir aquellas emociones negativas, no a cambiar la situación; por ende, se consideran “disfuncionales”, ya que se podría considerar que *sostienen el problema*. Sin embargo, también se puede considerar que estas estrategias son parte del proceso y que son necesarias.

Ejemplos de estrategias disfuncionales que se utilizan para afrontar las situaciones de violencia de género:

- Estrategias pasivas: “aguantar”.
- Justificación de la conducta del agresor: “que él es así, que es bruto”.
- Creencias negativas, ligadas a la baja autoestima: “yo me equivoqué, me lo merecía”.
- Aislamiento.
- Creencia de que el agresor puede cambiar espontáneamente: “se equivocó, pero se dio cuenta, no lo va a hacer más”.
- Creencias ligadas a la culpa: “fue mi culpa, no la de él”.
- Acostumbrarse: “lo hace siempre, se lo dejo pasar”.

### Estrategias adaptativas

Son aquellas estrategias que posibilitan un afrontamiento activo de la situación, intentando modificarla y no sufrir más daño.

Ejemplos:

- Buscar ayuda, denunciar.
- Lidar activamente con los obstáculos de la Justicia.
- Apoyarse en creencias religiosas.
- Apoyarse en vínculos interpersonales.
- Rescatar la autodeterminación y firmeza.
- Hacer comparaciones: “comparando con otras compañeras, no es el mismo trato”.
- Iniciar terapia.
- No hacer silencio.
- Pedir la exclusión del agresor.

- Extraer valores positivos de la experiencia.

## PREGUNTA PROBLEMA

¿Cuáles son las características de la violencia de género en el área quirúrgica y las estrategias para afrontarlas, en el Hospital “X” de la ciudad de Córdoba, en el período de mayo a junio de 2022?

## OBJETIVOS

### Objetivo general

Describir las características de la violencia de género en el área quirúrgica y conocer las estrategias de afrontamiento que utilizan las instrumentadoras quirúrgicas del Hospital “X” de la ciudad de Córdoba en el período de mayo a junio del año 2022.

### Objetivos específicos

- Indagar si los instrumentadores quirúrgicos reconocen que han vivido situaciones de violencia de género en el ámbito laboral.
- Conocer que tipos de violencia de género predominan más a menudo dentro del área quirúrgica.
- Conocer las características del agresor dentro del área quirúrgica.
- Determinar en qué franja horaria suceden más actos de violencia.
- Conocer si ignoraron, respondieron o informaron a un superior acerca del problema.

### Definición conceptual de la variable:

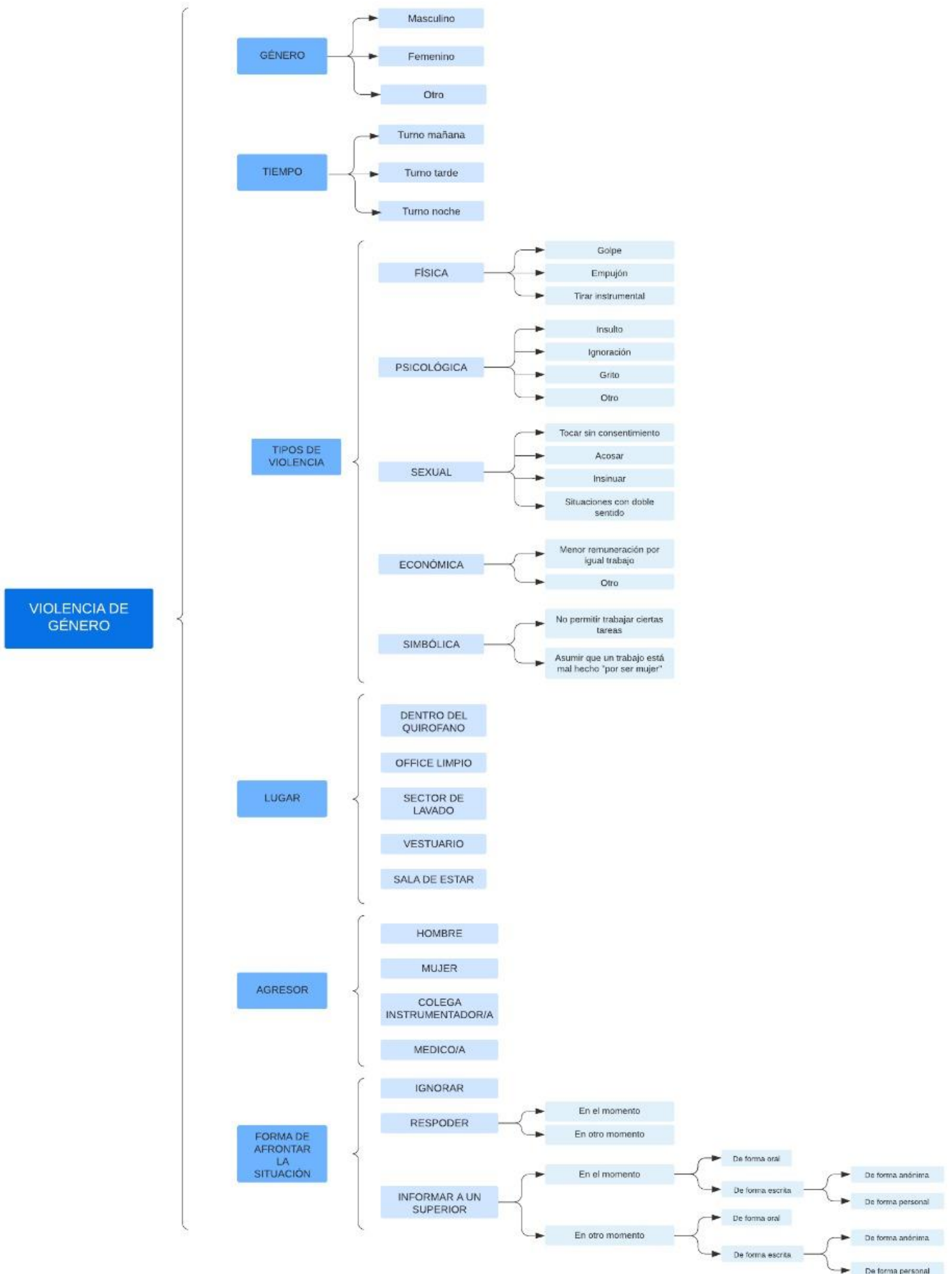
**Violencia de género:** todo acto de agresión que tiene como resultado, posible o real, un daño de naturaleza física, sexual, psicológica, económica y patrimonial, incluyendo las amenazas, la omisión, la coerción o la privación arbitraria de la libertad que se produce en la vida pública o en la privada.

**Estrategias de afrontamiento:** es la gestión de las situaciones de estrés y tensión que suceden cuando una persona ha sido víctima de una circunstancia traumática en su vida. Son cognitivas y conductuales y las va a implementar el

ser humano con la finalidad de enfrentarse a eventos de estrés, que pueden ser cambiantes y adaptables a cada situación.



# OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES



## **MATERIAL Y MÉTODO**

### **Diseño de investigación**

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo de corte transversal-retrospectivo. Su objeto es conocer las características de la violencia de género en el área quirúrgica y conocer las estrategias de afrontamiento utilizadas por las instrumentadoras quirúrgicas del Hospital "X" de la ciudad de Córdoba, en el período de mayo a junio del año 2022.

### **Población**

Está conformada por las 30 instrumentadoras de género femenino del Hospital "X" de la ciudad de Córdoba en el año 2022:

- Turno mañana cuenta con 17 instrumentadoras.
- Turno tarde cuenta con 13 instrumentadoras.
- En cuanto al turno noche, son las mismas instrumentadoras de los turnos anteriores, pero con sistema de guardia.

### **Unidad de observación**

Una instrumentadora quirúrgica del hospital "X" de la ciudad de Córdoba, en el período de mayo a junio del año 2022.

## TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

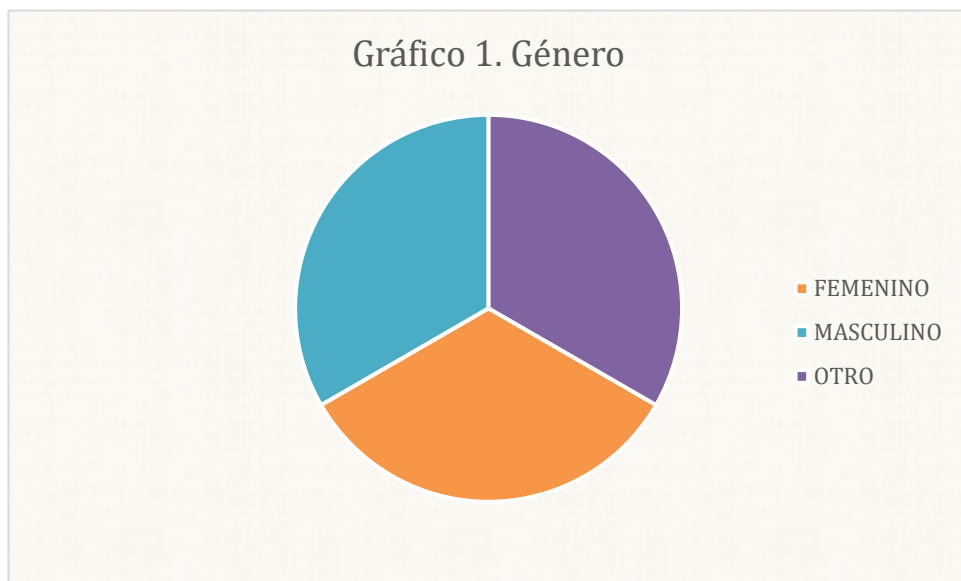
La técnica que se utilizará para la recolección de datos será la encuesta a través del instrumento del cuestionario.

- **Violencia de género en área quirúrgica (Anexo nº1):** Esta herramienta contiene preguntas de carácter anónimo, dirigidas a las instrumentadoras del Hospital "X" de la ciudad de Córdoba de mayo a junio del año 2022, acerca de su percepción sobre la violencia de género.

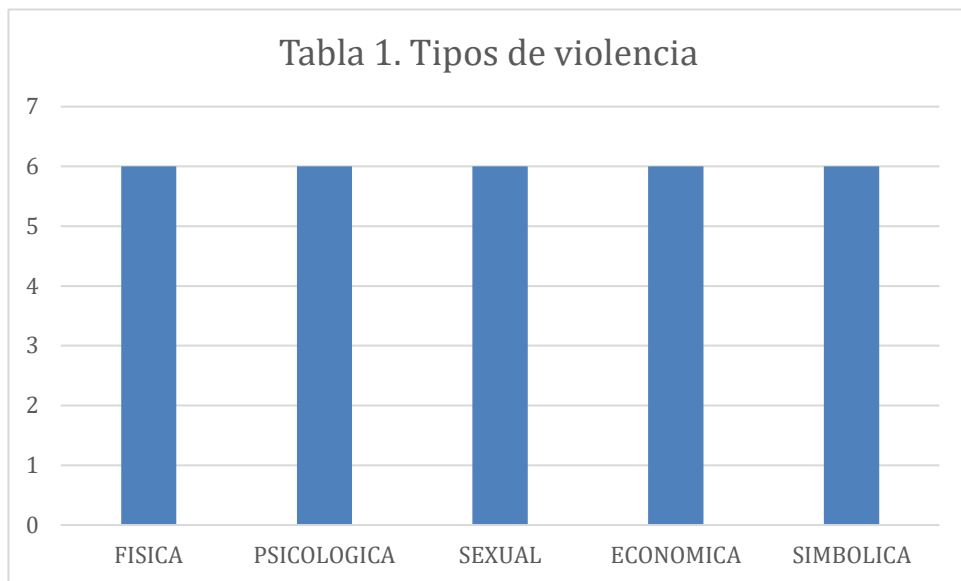
## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Los datos se procesarán otorgando códigos numéricos excluyente para su ingreso directo a la computadora. Se contará con el apoyo del Paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), paquete estadístico para las Ciencias Sociales, en español. Una vez ingresados los datos a la computadora, estos se presentarán mediante tablas y gráficos. (Los valores de estos gráficos son a modo ilustrativo).

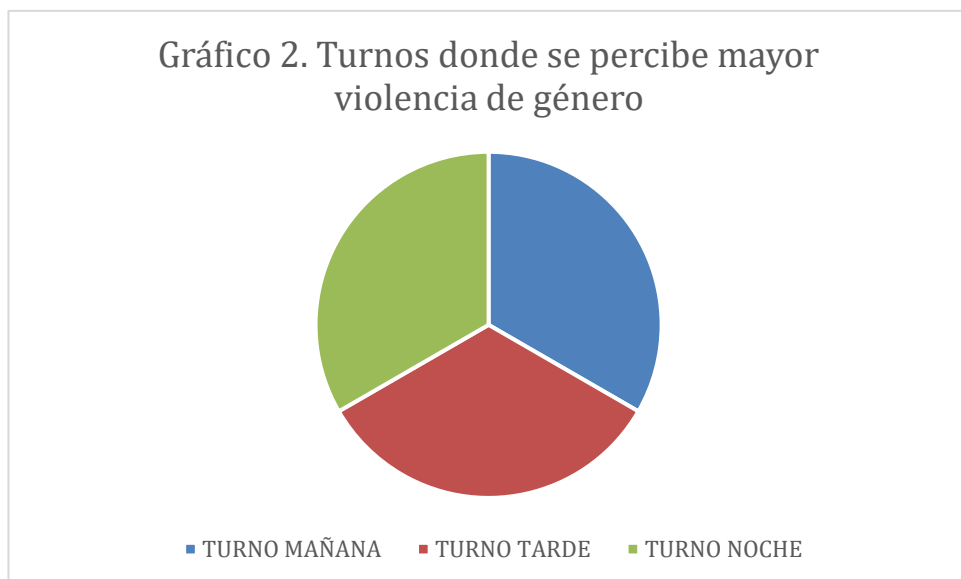
### I. Género.



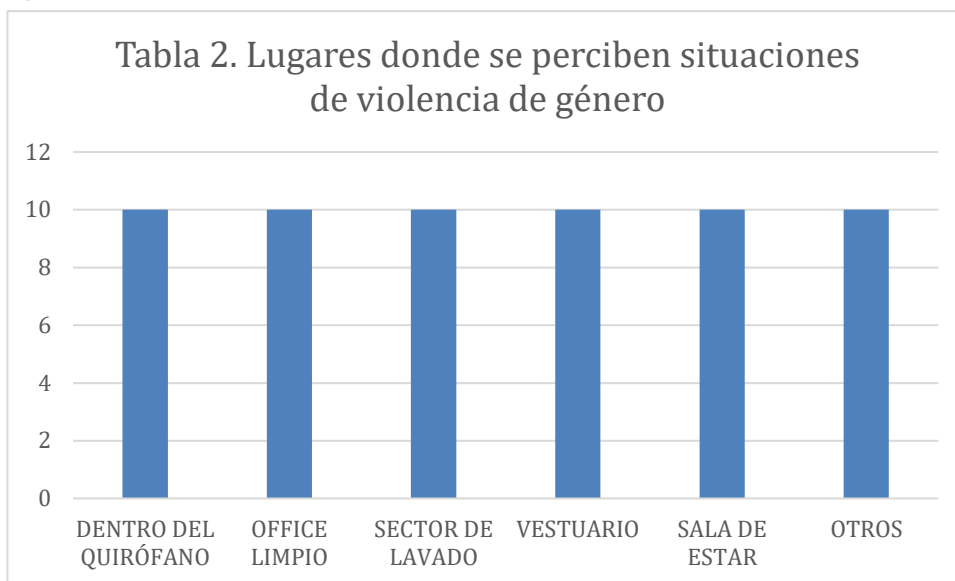
## II. Tipos de violencia



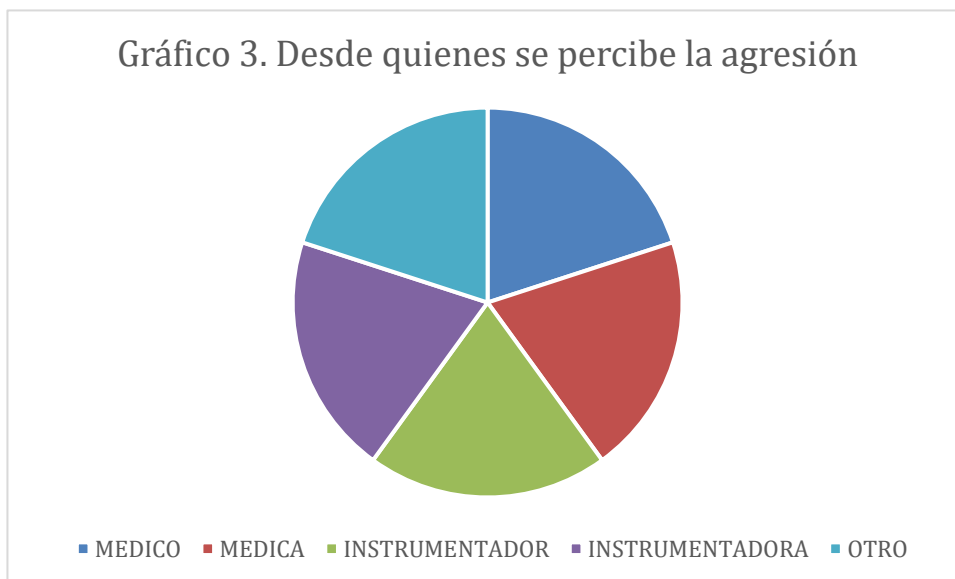
## III. Turnos donde se perciben mayores situaciones de violencia género



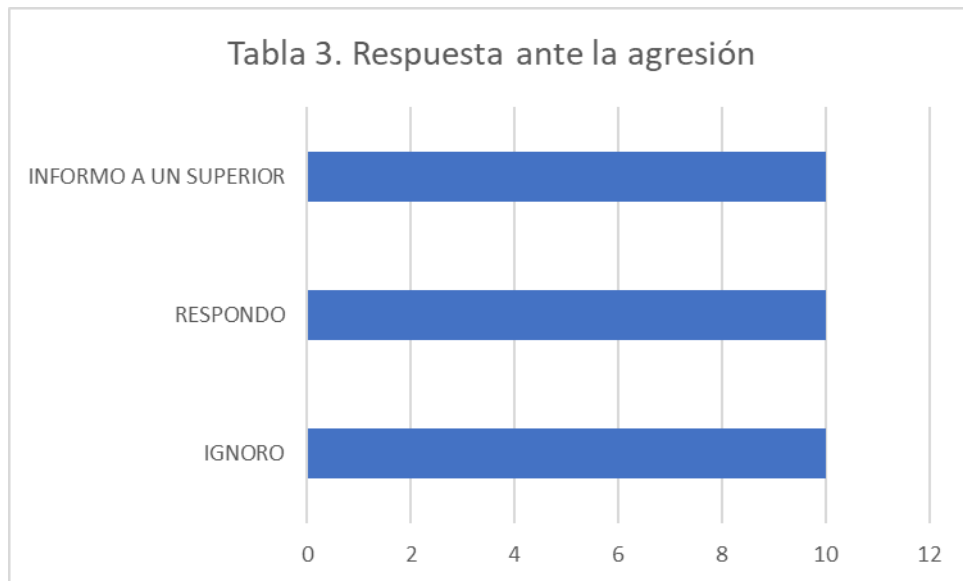
#### IV. Lugares donde se perciben situaciones de violencia de género



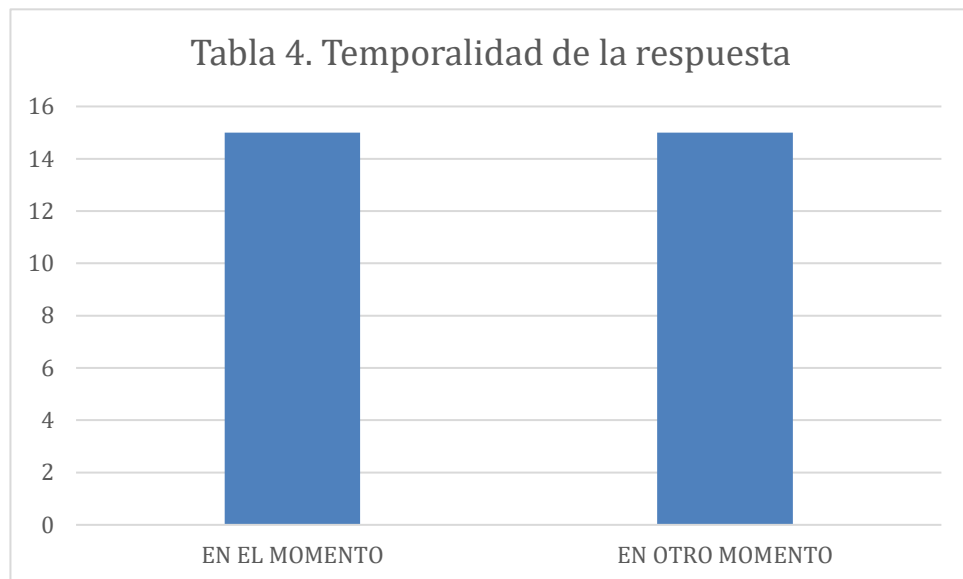
#### V. Desde quienes se percibe la agresión



## VI. Respuesta ante la agresión



## VII. Temporalidad de la respuesta



## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y TAREAS

### Diagrama de Gantt

| DISTRIBUCIÓN POR MESES - 2021                        |      |       |       |        |            |         |           |
|--|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|
| ACTIVIDADES  | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre |
| Fundamentación del proyecto                          |      |       |       |        |            |         |           |
| Presentación a la Institución                        |      |       |       |        |            |         |           |
| Antecedentes, marco teórico y objetivos              |      |       |       |        |            |         |           |
| Material y método                                    |      |       |       |        |            |         |           |
| Cronograma de actividades y presupuesto              |      |       |       |        |            |         |           |
| Recolección y presentación de datos                  |      |       |       |        |            |         |           |
| Análisis e interpretación                            |      |       |       |        |            |         |           |
| Conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos |      |       |       |        |            |         |           |
| Informe final, preparación y presentación            |      |       |       |        |            |         |           |



| <b>DISTRIBUCIÓN POR MESES - 2022</b>                 |              |              |             |              |              |               |                   |
|--|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|---------------|-------------------|
| <b>ACTIVIDADES</b>                                   | <b>Marzo</b> | <b>Abril</b> | <b>Mayo</b> | <b>Junio</b> | <b>Julio</b> | <b>Agosto</b> | <b>Septiembre</b> |
| Fundamentación del proyecto                          |              |              |             |              |              |               |                   |
| Presentación a la Institución                        |              |              |             |              |              |               |                   |
| Antecedentes, marco teórico y objetivos              |              |              |             |              |              |               |                   |
| Material y método                                    |              |              |             |              |              |               |                   |
| Cronograma de actividades y presupuesto              |              |              |             |              |              |               |                   |
| Recolección y presentación de datos                  |              |              |             |              |              |               |                   |
| Análisis e interpretación                            |              |              |             |              |              |               |                   |
| Conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos |              |              |             |              |              |               |                   |
| Informe final, preparación y presentación            |              |              |             |              |              |               |                   |

## PRESUPUESTO

### Cuadro de gastos

| RECURSOS              | DESCRIPCIÓN            | PRESUPUESTO      |
|-----------------------|------------------------|------------------|
| <b>MATERIALES</b>     | Block de hojas A4      | 800,00           |
|                       | Notebook               |                  |
|                       | Lapiceras              | 250,00           |
|                       | Transporte             | 2.000,00         |
|                       | Red wifi               | 2.000,00         |
| <b>RECURSO HUMANO</b> | Inst. Milagro Schröder |                  |
|                       | Secretaria Estadígrafa | 6.500,00         |
| <b>TOTAL</b>          |                        | <b>11.550,00</b> |

## CONCLUSIONES

La violencia de género es una problemática que existió siempre. En todos los ámbitos, en todas las clases sociales. Hoy, de a poco, se le está dando mayor visibilización, por ende, hay más formas y canales para tratarla, afrontarla.

Sin embargo, hay todavía muchas personas que no logran identificarla, es por eso que me gustó realizar este proyecto. Considero que, al trabajar sobre las características de las mismas, será más fácil para aquellas víctimas, identificar la violencia de género. Y una vez que eso suceda, afrontarla.

Investigar las estrategias de afrontamiento, le proporciona a las víctimas herramientas para poner a abordar la situación, ya que al ser el ambiente laboral hay aún ciertos protocolos por respetar.

El compromiso que demuestren las Instituciones para poder trabajar esta problemática, considero que es esencial. Así, aquella persona afectada se sentirá acompañada, protegida y avalada; lo que le dará otra herramienta más para poder solucionar y tratar la situación.

Como fin último de este trabajo de investigación, es el aporte al cuidado del personal femenino dentro del área quirúrgica, por empezar, como recurso fundamental de la Institución.

Mi deseo, es que éste trabajo sea parte de un largo, pero constante camino hacia la igualdad de géneros en el área laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

### Bibliografía citada

- Benalcázar Mancero, L. G., Carrión, P. C., & Yarad Jeada, P. (2020). Mujeres víctima de violencia de género en Ecuador: redes de apoyo y estrategias de afrontamiento. *Revista Científica*, 90-109. Obtenido de [http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/503/1114](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/503/1114)
- Concha-Eastman, A., & Krug, E. (2012). Informe mundial sobre la salud y la violencia de la OMS: una herramienta de trabajo. *Revista Panam Salud Pública*, 227-229.
- Di- Colloredo Gómez, C. A., Aparicio Cruz, D. P., & Moreno, J. (2007). *Descripción de los estilos de afrontamiento en hombres y mujeres ante la situación de desplazamiento*. Bogotá. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2972/297224996002.pdf>
- Fernández Moreno, S. Y. (2017). *La violencia de género en las prácticas institucionales de salud: afectaciones del derecho a la salud y a las condiciones de trabajo en salud*. Colombia.
- Guizardi, M., González, H., & López, E. (2020). Género. En A. Benedetti, *Palabras clave para el estudio de las fronteras* (págs. 329-340). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: TeseoPress Design. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65291877/Guizardi\\_Lopez\\_Gonzalez\\_2020\\_Genero\\_y\\_frontera.pdf?1609266627=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGenero\\_y\\_frontera.pdf&Expires=1639611474&Signature=R42eL9TXIWFvLp9S2Ypiswa~e~42UrsUx~P5ZOD-Eb](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65291877/Guizardi_Lopez_Gonzalez_2020_Genero_y_frontera.pdf?1609266627=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGenero_y_frontera.pdf&Expires=1639611474&Signature=R42eL9TXIWFvLp9S2Ypiswa~e~42UrsUx~P5ZOD-Eb)
- Laredo Aguilera, J. A., Mota Cátedra, G., & Carrión López, M. (2015). Profesionales sanitarios y violencia de género. En M. d. Perez Fuentes, M. d. Molero, J. J. Gázquez, A. B. Barragán, Á. Martos, & M. D. Pérez Esteban, *Cuidados, aspectos psicológicos y actividad física en relación con la salud. Volumen II* (págs. 640-645). Córdoba: ASUNIVEP. Obtenido de <http://sej473.com/documents/2016%20Cuidados,%20aspectos%20Psicologicos%20y%20actividad%20fisica%20en%20relacion%20con%20la%20salud%20del%20mayor%20volumen%20II.pdf#page=640>

- Petrone, P. (2018). Mobbing-Acoso moral: estudio prospectivo en hospitales públicos de la provincia de Buenos Aires, Argentina. *Rev Argent Cirug*, 96-100. Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/120604>
- Pinzón Estrada, C., Aponte Valverde, M. V., & Useche Morillo, M. L. (2017). *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. Obtenido de ¿Sexismo en enfermería? Una mirada desde la perspectiva de género a roles feminizados como el cuidado: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5742/574262308006/574262308006.pdf>
- Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (2009). *Ley de protección integral a las mujeres*. Buenos Aires: s/d.
- Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (2019). LEY MICAELA DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS TRES PODERES DEL ESTADO. Buenos Aires: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666/texto>.

#### Bibliografía consultada

- Andreacchio, A. M. (30 de Septiembre de 2020). *Brechas de género en cirugía, una realidad invisibilizada*. Obtenido de IntraMed.
- Chilano, S. (2019). *Violencia y discriminación en el ámbito de la provincia de Río Negro. El camino hacia un protocolo y una Ley*. Rio Negro.
- Correa Carrasco, M., & Quintero Lima, M. G. (2021). *Violencia y acoso en el trabajo: Significado y alcance del Convenio nº 190 OIT en el marco del trabajo decente*. Madrid: Dykinson. Obtenido de <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/32437>
- Fenoy, M. L. (2019). *Mobbing en la República Argentina*. Buenos Aires: s/d.
- López García, E. (2004). La figura del agresor en la violencia de género: características personales e intervención. *Papeles del Psicólogo*, 31-38. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808805.pdf>
- Lozano Lobato, W. F. (2018). *Estudio retrospectivo a casos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar en Centro Emergencia Mujer de Tayacaja, Huancavelica 2016 – 2017*. Tayacaja. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32762/lozano\\_lw.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32762/lozano_lw.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Miracco, M. C., Rutzstein, G., Lievendag, L., Arana, F. G., Scappatura, M. L., Elizathe, L., & Keegan, E. (2010). ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN MUJERES MALTRATADAS: LA PERCEPCIÓN DEL PROCESO POR PARTE DE LAS MUJERES. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 59-67.
- Olaciregui Rodríguez, P. (2020). La violencia de género como responsabilidad estatal: aproximación al discurso sociopolítico, policial y judicial en Argentina. *Acciones e investigaciones sociales*, 201-229.
- Organización Mundial de la Salud. (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Ginebra: s/d.
- Orizi, L. L. (2019). *El mobbing en Argentina*. Buenos Aires: s/d.
- Poggi, F. (2018). *Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho*. Milán.
- Serrato Calero, M. d., Díaz Jimenez, R. M., & Corona Aguilar, A. (2017). Violencias contra mujeres con discapacidad en España: la incansable lucha por ser visibles. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 132-145.
- Subsecretario de Asuntos Jurídicos, OEA. (1994). CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA" . Washington, D.C.
- Undurraga, R., & López Hornickel, N. (Diciembre de 2020). *Scielo*. Obtenido de Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-22282020000200105&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-22282020000200105&script=sci_arttext)
- Vallester Calle, K. A. (2017). *Estrategias de intervención de patrones socioculturales en violencia de género*. Machala.
- Vecina Oliver, A., Miravalls Pérez, T., & Poveda Rocamera, C. (2019). Percepción de la violencia de género como problema de salud por parte del personal sanitario del servicio de urgencias. *Revista Iberoamericana de Enfermería Comunitaria*, 28-36.

## ANEXOS

### Anexo I – presentación de cuestionario



#### **Encuesta sobre violencia de género en área quirúrgica**

El presente instrumento se ha redactado con la intención de recabar información sobre su percepción acerca de la violencia de género en el área quirúrgica para el "Hospital XX", colaborando así al proyecto de investigación denominado "¿Cuáles son las características de la violencia de género en el área quirúrgica y las estrategias para afrontarlas, en el Hospital "X" de la ciudad de Córdoba, ¿en el período de mayo a junio de 2022?". El mismo responde a la Cátedra de Trabajo Final de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Católica de Córdoba.

Su participación es voluntaria y las respuestas que usted aporte serán de carácter anónimo y resguardada bajo el secreto estadístico.

Desde ya muchas gracias por su colaboración.

1. Indique su género:
  - a. Femenino
  - b. Masculino
  - c. Otro
  
2. Indique su edad:
  - a. Menos de 18 años
  - b. Entre 18 a 23 años
  - c. Entre 24 a 29 años
  - d. Entre 30 a 40 años
  - e. Más de 40 años
  
3. Indique su estado civil:
  - a. Soltera/o

- b. Casada/o
  - c. En pareja
  - d. Otro
4. Indique su antigüedad en el puesto:
- a. 0 a 2 años
  - b. 2 a 5 años
  - c. 5 a 10 años
  - d. Más de 10 años
5. ¿En qué turno desarrolla principalmente su jornada laboral?
- a. Turno mañana
  - b. Turno tarde
  - c. Turno noche
6. Dentro del área de trabajo, ¿ha percibido que le suceda alguna de las siguientes situaciones?
- a. Golpe
  - b. Empujón
  - c. Lanzar el instrumental de manera violenta y no en mano
  - d. Insulto
  - e. Grito
  - f. Tocar sin consentimiento
  - g. Menor remuneración por igual trabajo que colegas de sexo masculino
  - h. Otros. Especificar:
7. En el área quirúrgica, ¿tiene usted tareas designadas o tareas "prohibidas" de realizar por el hecho de su género?
- a. Si
  - b. No
8. ¿En que área percibe que se dan estas situaciones con mayor frecuencia?
- a. Dentro del quirófano
  - b. Office limpio



- c. Sector de lavado
- d. Sala de estar
- e. Vestuario

9. La agresión percibida, ¿de quién es más probable que la reciba?

- a. Hombre
- b. Mujer
- c. Colega instrumentador/a
- d. Médico/a
- e. Otro

10. Ante estas situaciones, usted, ¿Cómo las afronta?

- a. No respondo/ignoro
- b. Si respondo
- c. Informo de lo ocurrido a un superior

11. En el caso de haber marcado la opción "SI RESPONDO", marque:

- a. En el momento
- b. En otro momento

12. ¿Cómo responde? Describa.

13. Si su respuesta en la pregunta 10 fue "INFORMO A UN SUPERIOR", responda:

- a. En el momento
- b. En otro momento

14. ¿Cómo realiza el informe?

- a. Oral
- b. Escrito

15. Describa las características del informe

16. El agresor, ¿se disculpa luego de la agresión?

- a. Si

- b. No
- c. A veces

17. ¿Cuáles de estas características considera que tiene el agresor?
- a. Inseguro
  - b. Carencia de empatía
  - c. Autoestima baja
  - d. Dificultad en el control de impulsos
  - e. Dominante
  - f. Posesivo
  - g. Utiliza comportamientos defensivos: negación, minimización, racionalización, justificación, desplazamiento de la culpa.
  - h. Otros:.....

## **Anexo II - Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollasen sus relaciones interpersonales**

### **LEY DE PROTECCION INTEGRAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LOS AMBITOS EN QUE DESARROLLEN SUS RELACIONES INTERPERSONALES**

#### **TITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1º** — Ámbito de aplicación. Orden Público. Las disposiciones de la presente ley son de orden público y de aplicación en todo el territorio de la República, con excepción de las disposiciones de carácter procesal establecidas en el Capítulo II del Título III de la presente.

**ARTICULO 2º** — Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y garantizar:

a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida;

b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia;

c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos;

d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; (1947)

e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres;

f) El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia;

g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

**ARTICULO 3º** — Derechos Protegidos. Esta ley garantiza todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana

para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y, en especial, los referidos a:

- a) Una vida sin violencia y sin discriminaciones;
- b) La salud, la educación y la seguridad personal;
- c) La integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial;
- d) Que se respete su dignidad;
- e) Decidir sobre la vida reproductiva, número de embarazos y cuándo tenerlos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;
- f) La intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento;
- g) Recibir información y asesoramiento adecuado;
- h) Gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad;
- i) Gozar de acceso gratuito a la justicia en casos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley;
- j) La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres;
- k) Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización.

**ARTICULO 4º** — Definición. Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

**ARTICULO 5º** — Tipos. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

2.- Psicológica: 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.

3.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

4.- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:

a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;

b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;

c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;

d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

5.- Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

**ARTICULO 6º** — Modalidades. A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

a) Violencia doméstica contra las mujeres: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;

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

c) Violencia laboral contra las mujeres: 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;

d) Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;

e) Violencia obstétrica: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

f) Violencia mediática contra las mujeres: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

## TITULO II

## POLITICAS PUBLICAS

### CAPITULO I

#### PRECEPTOS RECTORES

**ARTICULO 7º** — Preceptos rectores. Los tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, adoptarán las medidas necesarias y ratificarán en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones. Para el cumplimiento de los fines de la presente ley deberán garantizar los siguientes preceptos rectores:

a) La eliminación de la discriminación y las desiguales relaciones de poder sobre las mujeres;

b) La adopción de medidas tendientes a sensibilizar a la sociedad, promoviendo valores de igualdad y deslegitimación de la violencia contra las mujeres;

c) La asistencia en forma integral y oportuna de las mujeres que padecen cualquier tipo de violencia, asegurándoles el acceso gratuito, rápido, transparente y eficaz en servicios creados a tal fin, así como promover la sanción y reeducación de quienes ejercen violencia;

d) La adopción del principio de transversalidad estará presente en todas las medidas así como en la ejecución de las disposiciones normativas, articulando interinstitucionalmente y coordinando recursos presupuestarios;

e) El incentivo a la cooperación y participación de la sociedad civil, comprometiéndolo a entidades privadas y actores públicos no estatales;

f) El respeto del derecho a la confidencialidad y a la intimidad, prohibiéndose la reproducción para uso particular o difusión pública de la información relacionada con situaciones de violencia contra la mujer, sin autorización de quien la padece;

g) La garantía de la existencia y disponibilidad de recursos económicos que permitan el cumplimiento de los objetivos de la presente ley;

h) Todas las acciones conducentes a efectivizar los principios y derechos reconocidos por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

### CAPITULO II

#### ORGANISMO COMPETENTE

**ARTICULO 8º** — Organismo competente. El Consejo Nacional de la Mujer será el organismo rector encargado del diseño de las políticas públicas para efectivizar las disposiciones de la presente ley.

**ARTICULO 9º** — Facultades. El Consejo Nacional de la Mujer, para garantizar el logro de los objetivos de la presente ley, deberá:

a) Elaborar, implementar y monitorear un Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres;

b) Articular y coordinar las acciones para el cumplimiento de la presente ley, con las distintas áreas involucradas a nivel nacional, provincial y municipal, y con los ámbitos universitarios, sindicales, empresariales, religiosos, las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y otras de la sociedad civil con competencia en la materia;

c) Convocar y constituir un Consejo Consultivo ad honórem, integrado por representantes de las organizaciones de la sociedad civil y del ámbito académico especializadas, que tendrá por función asesorar y recomendar sobre los cursos de acción y estrategias adecuadas para enfrentar el fenómeno de la violencia;

d) Promover en las distintas jurisdicciones la creación de servicios de asistencia integral y gratuita para las mujeres que padecen violencia;

e) Garantizar modelos de abordaje tendientes a empoderar a las mujeres que padecen violencia que respeten la naturaleza social, política y cultural de la problemática, no admitiendo modelos que contemplen formas de mediación o negociación;

f) Generar los estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia;

g) Desarrollar programas de asistencia técnica para las distintas jurisdicciones destinados a la prevención, detección precoz, asistencia temprana, reeducación, derivación interinstitucional y a la elaboración de protocolos para los distintos niveles de atención;

h) Brindar capacitación permanente, formación y entrenamiento en la temática a los funcionarios públicos en el ámbito de la Justicia, las fuerzas policiales y de seguridad, y las Fuerzas Armadas, las que se impartirán de manera integral y específica según cada área de actuación, a partir de un módulo básico respetando los principios consagrados en esta ley;

i) Coordinar con los ámbitos legislativos la formación especializada, en materia de violencia contra las mujeres e implementación de los principios y derechos reconocidos por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres destinada a legisladores/as y asesores/as;



j) Impulsar a través de los colegios y asociaciones de profesionales la capacitación del personal de los servicios que, en razón de sus actividades, puedan llegar a intervenir en casos de violencia contra las mujeres;

k) Diseñar e implementar Registros de situaciones de violencia contra las mujeres de manera interjurisdiccional e interinstitucional, en los que se establezcan los indicadores básicos aprobados por todos los Ministerios y Secretarías competentes, independientemente de los que determine cada área a los fines específicos, y acordados en el marco de los Consejos Federales con competencia en la materia;

l) Desarrollar, promover y coordinar con las distintas jurisdicciones los criterios para la selección de datos, modalidad de registro e indicadores básicos desagregados —como mínimo— por edad, sexo, estado civil y profesión u ocupación de las partes, vínculo entre la mujer que padece violencia y el hombre que la ejerce, naturaleza de los hechos, medidas adoptadas y sus resultados, y sanciones impuestas a la persona violenta. Se deberá asegurar la reserva en relación con la identidad de las mujeres que padecen violencias;

m) Coordinar con el Poder Judicial los criterios para la selección de datos, modalidad de Registro e indicadores que lo integren que obren en ambos poderes, independientemente de los que defina cada uno a los fines que le son propios;

n) Analizar y difundir periódicamente los datos estadísticos y resultados de las investigaciones a fin de monitorear y adecuar las políticas públicas a través del Observatorio de la Violencia Contra las Mujeres;

ñ) Diseñar y publicar una Guía de Servicios en coordinación y actualización permanente con las distintas jurisdicciones, que brinde información sobre los programas y los servicios de asistencia directa;

o) Implementar una línea telefónica gratuita y accesible en forma articulada con las provincias a través de organismos gubernamentales pertinentes, destinada a dar contención, información y brindar asesoramiento sobre recursos existentes en materia de prevención de la violencia contra las mujeres y asistencia a quienes la padecen;

p) Establecer y mantener un Registro de las organizaciones no gubernamentales especializadas en la materia en coordinación con las jurisdicciones y celebrar convenios para el desarrollo de actividades preventivas, de control y ejecución de medidas de asistencia a las mujeres que padecen violencia y la rehabilitación de los hombres que la ejercen;

q) Promover campañas de sensibilización y concientización sobre la violencia contra las mujeres informando sobre los derechos, recursos y servicios que el Estado garantiza e instalando la condena social a toda forma de violencia contra las mujeres. Publicar materiales de difusión para apoyar las acciones de las distintas áreas;

r) Celebrar convenios con organismos públicos y/o instituciones privadas para toda acción conducente al cumplimiento de los alcances y objetivos de la presente ley;

s) Convocar y poner en funciones al Consejo, Consultivo de organizaciones de la sociedad civil y redactar su reglamento de funcionamiento interno;

t) Promover en el ámbito comunitario el trabajo en red, con el fin de desarrollar modelos de atención y prevención interinstitucional e intersectorial, que unifiquen y coordinen los esfuerzos de las instituciones públicas y privadas;

u) Garantizar el acceso a los servicios de atención específica para mujeres privadas de libertad.

### CAPITULO III

#### LINEAMIENTOS BASICOS PARA LAS POLITICAS ESTATALES

**ARTICULO 10.** — Fortalecimiento técnico a las jurisdicciones. El Estado nacional deberá promover y fortalecer interinstitucionalmente a las distintas jurisdicciones para la creación e implementación de servicios integrales de asistencia a las mujeres que padecen violencia y a las personas que la ejercen, debiendo garantizar:

1.- Campañas de educación y capacitación orientadas a la comunidad para informar, concientizar y prevenir la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

2.- Unidades especializadas en violencia en el primer nivel de atención que trabajen en la prevención y asistencia de hechos de violencia, las que coordinarán sus actividades según los estándares, protocolos y registros establecidos y tendrán un abordaje integral de las siguientes actividades:

a) Asistencia interdisciplinaria para la evaluación, diagnóstico y definición de estrategias de abordaje;

b) Grupos de ayuda mutua;

c) Asistencia y patrocinio jurídico gratuito;

d) Atención coordinada con el área de salud que brinde asistencia médica y psicológica;

e) Atención coordinada con el área social que brinde los programas de asistencia destinados a promover el desarrollo humano.

3.- Programas de asistencia económica para el autovalimiento de la mujer.

4.- Programas de acompañantes comunitarios para el sostenimiento de la estrategia de autovalimiento de la mujer.

5.- Centros de día para el fortalecimiento integral de la mujer.

6.- Instancias de tránsito para la atención y albergue de las mujeres que padecen violencia en los casos en que la permanencia en su domicilio o residencia implique una amenaza inminente a su integridad física, psicológica o sexual, o la de su grupo familiar, debiendo estar orientada a la integración inmediata a su medio familiar, social y laboral.

7.- Programas de reeducación destinados a los hombres que ejercen violencia.

**ARTICULO 11.** — Políticas públicas. El Estado nacional implementará el desarrollo de las siguientes acciones prioritarias, promoviendo su articulación y coordinación con los distintos Ministerios y Secretarías del Poder Ejecutivo nacional, jurisdicciones provinciales y municipales, universidades y organizaciones de la sociedad civil con competencia en la materia:

1.- Jefatura de Gabinete de Ministros – Secretaría de Gabinete y Gestión Pública:

a) Impulsar políticas específicas que implementen la normativa vigente en materia de acoso sexual en la administración pública nacional y garanticen la efectiva vigencia de los principios de no discriminación e igualdad de derechos, oportunidades y trato en el empleo público;

b) Promover, a través del Consejo Federal de la Función Pública, acciones semejantes en el ámbito de las jurisdicciones provinciales.

2.- Ministerio de Desarrollo Social de la Nación:

a) Promover políticas tendientes a la revinculación social y laboral de las mujeres que padecen violencia;

b) Elaborar criterios de priorización para la inclusión de las mujeres en los planes y programas de fortalecimiento y promoción social y en los planes de asistencia a la emergencia;

c) Promover líneas de capacitación y financiamiento para la inserción laboral de las mujeres en procesos de asistencia por violencia;

d) Apoyar proyectos para la creación y puesta en marcha de programas para atención de la emergencia destinadas a mujeres y al cuidado de sus hijas/os;

e) Celebrar convenios con entidades bancarias a fin de facilitarles líneas de créditos a mujeres que padecen violencia;

f) Coordinar con la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia y el Consejo Federal de Niñez, Adolescencia y Familia los criterios de atención que se fijen para las niñas y adolescentes que padecen violencia.

### 3.- Ministerio de Educación de la Nación:

a) Articular en el marco del Consejo Federal de Educación la inclusión en los contenidos mínimos curriculares de la perspectiva de género, el ejercicio de la tolerancia, el respeto y la libertad en las relaciones interpersonales, la igualdad entre los sexos, la democratización de las relaciones familiares, la vigencia de los derechos humanos y la deslegitimación de modelos violentos de resolución de conflictos;

b) Promover medidas para que se incluya en los planes de formación docente la detección precoz de la violencia contra las mujeres;

c) Recomendar medidas para prever la escolarización inmediata de las/os niñas/os y adolescentes que se vean afectadas/os, por un cambio de residencia derivada de una situación de violencia, hasta que se sustancie la exclusión del agresor del hogar;

d) Promover la incorporación de la temática de la violencia contra las mujeres en las currículas terciarias y universitarias, tanto en los niveles de grado como de post grado;

e) Promover la revisión y actualización de los libros de texto y materiales didácticos con la finalidad de eliminar los estereotipos de género y los criterios discriminatorios, fomentando la igualdad de derechos, oportunidades y trato entre mujeres y varones;

f) Las medidas anteriormente propuestas se promoverán en el ámbito del Consejo Federal de Educación.

### 4.- Ministerio de Salud de la Nación:

a) Incorporar la problemática de la violencia contra las mujeres en los programas de salud integral de la mujer;

b) Promover la discusión y adopción de los instrumentos aprobados por el Ministerio de Salud de la Nación en materia de violencia contra las mujeres en el ámbito del Consejo Federal de Salud;

c) Diseñar protocolos específicos de detección precoz y atención de todo tipo y modalidad de violencia contra las mujeres, prioritariamente en las áreas de atención primaria de salud, emergencias, clínica médica, obstetricia, ginecología, traumatología, pediatría, y salud mental, que especifiquen el procedimiento a seguir para la atención de las mujeres que padecen violencia, resguardando la intimidad de la persona asistida y promoviendo una práctica médica no sexista. El procedimiento deberá asegurar la obtención y preservación de elementos probatorios;

d) Promover servicios o programas con equipos interdisciplinarios especializados en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres y/o de quienes la ejerzan con la utilización de protocolos de atención y derivación;

e) Impulsar la aplicación de un Registro de las personas asistidas por situaciones de violencia contra las mujeres, que coordine los niveles nacionales y provinciales.

f) Asegurar la asistencia especializada de los/ as hijos/as testigos de violencia;

g) Promover acuerdos con la Superintendencia de Servicios de Salud u organismo que en un futuro lo reemplace, a fin de incluir programas de prevención y asistencia de la violencia contra las mujeres, en los establecimientos médico-asistenciales, de la seguridad social y las entidades de medicina prepaga, los que deberán incorporarlas en su cobertura en igualdad de condiciones con otras prestaciones;

h) Alentar la formación continua del personal médico sanitario con el fin de mejorar el diagnóstico precoz y la atención médica con perspectiva de género;

i) Promover, en el marco del Consejo Federal de Salud, el seguimiento y monitoreo de la aplicación de los protocolos. Para ello, los organismos nacionales y provinciales podrán celebrar convenios con instituciones y organizaciones de la sociedad civil.

5.- Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Nación:

5.1. Secretaría de Justicia:

a) Promover políticas para facilitar el acceso de las mujeres a la Justicia mediante la puesta en marcha y el fortalecimiento de centros de información, asesoramiento jurídico y patrocinio jurídico gratuito;

b) Promover la aplicación de convenios con Colegios Profesionales, instituciones académicas y organizaciones de la sociedad civil para brindar asistencia jurídica especializada y gratuita;

c) Promover la unificación de criterios para la elaboración de los informes judiciales sobre la situación de peligro de las mujeres que padecen violencia;

d) Promover la articulación y cooperación entre las distintas instancias judiciales involucradas a fin de mejorar la eficacia de las medidas judiciales;

e) Promover la elaboración de un protocolo de recepción de denuncias de violencia contra las mujeres a efectos de evitar la

judicialización innecesaria de aquellos casos que requieran de otro tipo de abordaje;

f) Propiciar instancias de intercambio y articulación con la Corte Suprema de Justicia de la Nación para incentivar en los distintos niveles del Poder Judicial la capacitación específica referida al tema;

g) Alentar la conformación de espacios de formación específica para profesionales del derecho;

h) Fomentar las investigaciones sobre las causas, la naturaleza, la gravedad y las consecuencias de la violencia contra las mujeres, así como de la eficacia de las medidas aplicadas para impedirla y reparar sus efectos, difundiendo periódicamente los resultados;

i) Garantizar el acceso a los servicios de atención específica para mujeres privadas de libertad.

#### 5.2. Secretaría de Seguridad:

a) Fomentar en las fuerzas policiales y de seguridad, el desarrollo de servicios interdisciplinarios que brinden apoyo a las mujeres que padecen violencia para optimizar su atención, derivación a otros servicios y cumplimiento de disposiciones judiciales;

b) Elaborar en el ámbito del Consejo de Seguridad Interior, los procedimientos básicos para el diseño de protocolos específicos para las fuerzas policial y de seguridad a fin de brindar las respuestas adecuadas para evitar la revictimización, facilitar la debida atención, asistencia y protección policial a las mujeres que acudan a presentar denuncias en sede policial;

c) Promover la articulación de las fuerzas policial y de seguridad que intervengan en la atención de la violencia contra las mujeres con las instituciones gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil;

d) Sensibilizar y capacitar a las fuerzas policial y de seguridad en la temática de la violencia contra las mujeres en el marco del respeto de los derechos humanos;

e) Incluir en los programas de formación de las fuerzas policial y de seguridad asignaturas y/o contenidos curriculares específicos sobre los derechos humanos de las mujeres y en especial sobre violencia con perspectiva de género.

#### 5.3. Secretaría de Derechos Humanos e Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI):

a) Promover la inclusión de la problemática de la violencia contra las mujeres en todos los programas y acciones de la Secretaría de Derechos Humanos de la Nación y del INADI, en articulación con el Consejo Federal de Derechos Humanos.

6.- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación:

a) Desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral, debiendo respetar el principio de no discriminación en:

1. El acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección;
2. La carrera profesional, en materia de promoción y formación;
3. La permanencia en el puesto de trabajo;
4. El derecho a una igual remuneración por igual tarea o función.

b) Promover, a través de programas específicos la prevención del acoso sexual contra las mujeres en el ámbito de empresas y sindicatos;

c) Promover políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de mujeres que padecen violencia;

d) Promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales, tanto administrativas como las emanadas de las decisiones judiciales.

7.- Ministerio de Defensa de la Nación:

a) Adecuar las normativas, códigos y prácticas internas de las Fuerzas Armadas a la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;

b) Impulsar programas y/o medidas de acción positiva tendientes a erradicar patrones de discriminación en perjuicio de las mujeres en las Fuerzas Armadas para el ingreso, promoción y permanencia en las mismas;

c) Sensibilizar a los distintos niveles jerárquicos en la temática de la violencia contra las mujeres en el marco del respeto de los derechos humanos;

d) Incluir en los programas de formación asignaturas y/o contenidos específicos sobre los derechos humanos de las mujeres y la violencia con perspectiva de género.

8.- Secretaría de Medios de Comunicación de la Nación:

a) Impulsar desde el Sistema Nacional de Medios la difusión de mensajes y campañas permanentes de sensibilización y concientización

dirigida a la población en general y en particular a las mujeres sobre el derecho de las mismas a vivir una vida libre de violencias;

b) Promover en los medios masivos de comunicación el respeto por los derechos humanos de las mujeres y el tratamiento de la violencia desde la perspectiva de género;

c) Brindar capacitación a profesionales de los medios masivos de comunicación en violencia contra las mujeres;

d) Alentar la eliminación del sexismo en la información;

e) Promover, como un tema de responsabilidad social empresarial, la difusión de campañas publicitarias para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.

#### CAPITULO IV

#### OBSERVATORIO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

**ARTICULO 12.** — Creación. Créase el Observatorio de la Violencia contra las Mujeres en el ámbito del Consejo Nacional de la Mujer, destinado al monitoreo, recolección, producción, registro y sistematización de datos e información sobre la violencia contra las mujeres.

**ARTICULO 13.** — Misión. El Observatorio tendrá por misión el desarrollo de un sistema de información permanente que brinde insumos para el diseño, implementación y gestión de políticas públicas tendientes a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

**ARTICULO 14.** — Funciones. Serán funciones del Observatorio de la Violencia contra las Mujeres:

a) Recolectar, procesar, registrar, analizar, publicar y difundir información periódica y sistemática y comparable diacrónica y sincrónicamente sobre violencia contra las mujeres;

b) Impulsar el desarrollo de estudios e investigaciones sobre la evolución, prevalencia, tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, sus consecuencias y efectos, identificando aquellos factores sociales, culturales, económicos y políticos que de alguna manera estén asociados o puedan constituir causal de violencia;

c) Incorporar los resultados de sus investigaciones y estudios en los informes que el Estado nacional eleve a los organismos regionales e internacionales en materia de violencia contra las mujeres;

d) Celebrar convenios de cooperación con organismos públicos o privados, nacionales o internacionales, con la finalidad de articular interdisciplinariamente el desarrollo de estudios e investigaciones;



e) Crear una red de información y difundir a la ciudadanía los datos relevados, estudios y actividades del Observatorio, mediante una página web propia o vinculada al portal del Consejo Nacional de la Mujer. Crear y mantener una base documental actualizada permanentemente y abierta a la ciudadanía;

f) Examinar las buenas prácticas en materia de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y las experiencias innovadoras en la materia y difundirlas a los fines de ser adoptadas por aquellos organismos e instituciones nacionales, provinciales o municipales que lo consideren;

g) Articular acciones con organismos gubernamentales con competencia en materia de derechos humanos de las mujeres a los fines de monitorear la implementación de políticas de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, para evaluar su impacto y elaborar propuestas de actuaciones o reformas;

h) Fomentar y promover la organización y celebración periódica de debates públicos, con participación de centros de investigación, instituciones académicas, organizaciones de la sociedad civil y representantes de organismos públicos y privados, nacionales e internacionales con competencia en la materia, fomentando el intercambio de experiencias e identificando temas y problemas relevantes para la agenda pública;

i) Brindar capacitación, asesoramiento y apoyo técnico a organismos públicos y privados para la puesta en marcha de los Registros y los protocolos;

j) Articular las acciones del Observatorio de la Violencia contra las Mujeres con otros Observatorios que existan a nivel provincial, nacional e internacional;

k) Publicar el informe anual sobre las actividades desarrolladas, el que deberá contener información sobre los estudios e investigaciones realizadas y propuestas de reformas institucionales o normativas. El mismo será difundido a la ciudadanía y elevado a las autoridades con competencia en la materia para que adopten las medidas que corresponda.

**ARTICULO 15.** — Integración. El Observatorio de la Violencia contra las Mujeres estará integrado por:

a) Una persona designada por la Presidencia del Consejo Nacional de la Mujer, quien ejercerá la Dirección del Observatorio, debiendo tener acreditada formación en investigación social y derechos humanos;

b) Un equipo interdisciplinario idóneo en la materia.

### TITULO III

## PROCEDIMIENTOS

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTICULO 16.** — Derechos y garantías mínimas de procedimientos judiciales y administrativos. Los organismos del Estado deberán garantizar a las mujeres, en cualquier procedimiento judicial o administrativo, además de todos los derechos reconocidos en la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por la Nación Argentina, la presente ley y las leyes que en consecuencia se dicten, los siguientes derechos y garantías:

a) A la gratuidad de las actuaciones judiciales y del patrocinio jurídico preferentemente especializado;

b) A obtener una respuesta oportuna y efectiva;

c) A ser oída personalmente por el juez y por la autoridad administrativa competente;

d) A que su opinión sea tenida en cuenta al momento de arribar a una decisión que la afecte;

e) A recibir protección judicial urgente y preventiva cuando se encuentren amenazados o vulnerados cualquiera de los derechos enunciados en el artículo 3º de la presente ley;

f) A la protección de su intimidad, garantizando la confidencialidad de las actuaciones;

g) A participar en el procedimiento recibiendo información sobre el estado de la causa;

h) A recibir un trato humanizado, evitando la revictimización;

i) A la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quienes son sus naturales testigos;

j) A oponerse a la realización de inspecciones sobre su cuerpo por fuera del estricto marco de la orden judicial. En caso de consentirlas y en los peritajes judiciales tiene derecho a ser acompañada por alguien de su confianza y a que sean realizados por personal profesional especializado y formado con perspectiva de género;

k) A contar con mecanismos eficientes para denunciar a los funcionarios por el incumplimiento de los plazos establecidos y demás irregularidades.

**ARTICULO 17.** — Procedimientos Administrativos. Las jurisdicciones locales podrán fijar los procedimientos previos o posteriores a la instancia judicial para el cumplimiento de esta ley, la que será aplicada por los municipios, comunas, comisiones de fomento, juntas, delegaciones de los Consejos Provinciales de la Mujer o áreas descentralizadas, juzgados de paz u organismos que estimen convenientes.

**ARTICULO 18.** — Denuncia. Las personas que se desempeñen en servicios asistenciales, sociales, educativos y de salud, en el ámbito público o privado, que con motivo o en ocasión de sus tareas tomen conocimiento de un hecho de violencia contra las mujeres en los términos de la presente ley, estarán obligados a formular las denuncias, según corresponda, aun en aquellos casos en que el hecho no configure delito.

## CAPITULO II

### PROCEDIMIENTO

**ARTICULO 19.** — Ámbito de aplicación. Las jurisdicciones locales, en el ámbito de sus competencias, dictarán sus normas de procedimiento o adherirán al régimen procesal previsto en la presente ley.

**ARTICULO 20.** — Características del procedimiento. El procedimiento será gratuito y sumarísimo.

**ARTICULO 21.** — Presentación de la denuncia. La presentación de la denuncia por violencia contra las mujeres podrá efectuarse ante cualquier juez/jueza de cualquier fuero e instancia o ante el Ministerio Público, en forma oral o escrita.

Se guardará reserva de identidad de la persona denunciante.

**ARTICULO 22.** — Competencia. Entenderá en la causa el/la juez/a que resulte competente en razón de la materia según los tipos y modalidades de violencia de que se trate.

Aún en caso de incompetencia, el/la juez/a interviniente podrá disponer las medidas preventivas que estime pertinente.

**ARTICULO 23.** — Exposición policial. En el supuesto que al concurrir a un servicio policial sólo se labrase exposición y de ella surgiera la posible existencia de violencia contra la mujer, corresponderá remitirla a la autoridad judicial competente dentro de las VEINTICUATRO (24) horas.

**ARTICULO 24.** — Personas que pueden efectuar la denuncia. Las denuncias podrán ser efectuadas:

a) Por la mujer que se considere afectada o su representante legal sin restricción alguna;

b) La niña o la adolescente directamente o través de sus representantes legales de acuerdo lo establecido en la Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes;

c) Cualquier persona cuando la afectada tenga discapacidad, o que por su condición física o psíquica no pudiese formularla;

d) En los casos de violencia sexual, la mujer que la haya padecido es la única legitimada para hacer la denuncia. Cuando la misma fuere efectuada por un tercero, se citará a la mujer para que la ratifique o rectifique en VEINTICUATRO (24) horas. La autoridad judicial competente tomará los recaudos necesarios para evitar que la causa tome estado público.

e) La denuncia penal será obligatoria para toda persona que se desempeñe laboralmente en servicios asistenciales, sociales, educativos y de salud, en el ámbito público o privado, que con motivo o en ocasión de sus tareas tomaren conocimiento de que una mujer padece violencia siempre que los hechos pudieran constituir un delito.

**ARTICULO 25.** — Asistencia protectora. En toda instancia del proceso se admitirá la presencia de un/a acompañante como ayuda protectora ad honórem, siempre que la mujer que padece violencia lo solicite y con el único objeto de preservar la salud física y psicológica de la misma.

**ARTICULO 26.** — Medidas preventivas urgentes.

a) Durante cualquier etapa del proceso el/la juez/a interviniente podrá, de oficio o a petición de parte, ordenar una o más de las siguientes medidas preventivas de acuerdo a los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres definidas en los artículos 5º y 6º de la presente ley:

a. 1. Ordenar la prohibición de acercamiento del presunto agresor al lugar de residencia, trabajo, estudio, esparcimiento o a los lugares de habitual concurrencia de la mujer que padece violencia;

a.2. Ordenar al presunto agresor que cese en los actos de perturbación o intimidación que, directa o indirectamente, realice hacia la mujer;

a.3. Ordenar la restitución inmediata de los efectos personales a la parte peticionante, si ésta se ha visto privada de los mismos;

a.4. Prohibir al presunto agresor la compra y tenencia de armas, y ordenar el secuestro de las que estuvieren en su posesión;

a.5. Proveer las medidas conducentes a brindar a quien padece o ejerce violencia, cuando así lo requieran, asistencia médica o psicológica, a través de los organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil con formación especializada en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres;

a.6. Ordenar medidas de seguridad en el domicilio de la mujer;

a.7. Ordenar toda otra medida necesaria para garantizar la seguridad de la mujer que padece violencia, hacer cesar la situación de violencia y evitar la repetición de todo acto de perturbación o intimidación, agresión y maltrato del agresor hacia la mujer.

b) Sin perjuicio de las medidas establecidas en el inciso a) del presente artículo, en los casos de la modalidad de violencia doméstica contra las mujeres, el/la juez/a podrá ordenar las siguientes medidas preventivas urgentes:

b.1. Prohibir al presunto agresor enajenar, disponer, destruir, ocultar o trasladar bienes gananciales de la sociedad conyugal o los comunes de la pareja conviviente;

b.2. Ordenar la exclusión de la parte agresora de la residencia común, independientemente de la titularidad de la misma;

b.3. Decidir el reintegro al domicilio de la mujer si ésta se había retirado, previa exclusión de la vivienda del presunto agresor;

b.4. Ordenar a la fuerza pública, el acompañamiento de la mujer que padece violencia, a su domicilio para retirar sus efectos personales;

b.5. En caso de que se trate de una pareja con hijos/as, se fijará una cuota alimentaria provisoria, si correspondiese, de acuerdo con los antecedentes obrantes en la causa y según las normas que rigen en la materia;

b.6. En caso que la víctima fuere menor de edad, el/la juez/a, mediante resolución fundada y teniendo en cuenta la opinión y el derecho a ser oída de la niña o de la adolescente, puede otorgar la guarda a un miembro de su grupo familiar, por consanguinidad o afinidad, o con otros miembros de la familia ampliada o de la comunidad.

b.7. Ordenar la suspensión provisoria del régimen de visitas;

b.8. Ordenar al presunto agresor abstenerse de interferir, de cualquier forma, en el ejercicio de la guarda, crianza y educación de los/as hijos/ as;

b.9. Disponer el inventario de los bienes gananciales de la sociedad conyugal y de los bienes propios de quien ejerce y padece violencia. En los casos de las parejas convivientes se dispondrá el inventario de los bienes de cada uno;

b.10. Otorgar el uso exclusivo a la mujer que padece violencia, por el período que estime conveniente, del mobiliario de la casa.

**ARTICULO 27.** — Facultades del/la juez/a. El/ la juez/a podrá dictar más de una medida a la vez, determinando la duración de las mismas de

acuerdo a las circunstancias del caso, y debiendo establecer un plazo máximo de duración de las mismas, por auto fundado.

**ARTICULO 28.** — Audiencia. El/la juez/a interviniente fijará una audiencia, la que deberá tomar personalmente bajo pena de nulidad, dentro de CUARENTA Y OCHO (48) horas de ordenadas las medidas del artículo 26, o si no se adoptara ninguna de ellas, desde el momento que tomó conocimiento de la denuncia.

El presunto agresor estará obligado a comparecer bajo apercibimiento de ser llevado ante el juzgado con auxilio de la fuerza pública.

En dicha audiencia, escuchará a las partes por separado bajo pena de nulidad, y ordenará las medidas que estime pertinentes.

Si la víctima de violencia fuere niña o adolescente deberá contemplarse lo estipulado por la Ley 26.061 sobre Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.

Quedan prohibidas las audiencias de mediación o conciliación.

**ARTICULO 29.** — Informes. Siempre que fuere posible el/la juez/a interviniente podrá requerir un informe efectuado por un equipo interdisciplinario para determinar los daños físicos, psicológicos, económicos o de otro tipo sufridos por la mujer y la situación de peligro en la que se encuentre.

Dicho informe será remitido en un plazo de CUARENTA Y OCHO (48) horas, a efectos de que pueda aplicar otras medidas, interrumpir o hacer cesar alguna de las mencionadas en el artículo 26.

El/la juez/a interviniente también podrá considerar los informes que se elaboren por los equipos interdisciplinarios de la administración pública sobre los daños físicos, psicológicos, económicos o de otro tipo sufridos por la mujer y la situación de peligro, evitando producir nuevos informes que la revictimicen.

También podrá considerar informes de profesionales de organizaciones de la sociedad civil idóneas en el tratamiento de la violencia contra las mujeres.

**ARTICULO 30.** — Prueba, principios y medidas. El/la juez/a tendrá amplias facultades para ordenar e impulsar el proceso, pudiendo disponer las medidas que fueren necesarias para indagar los sucesos, ubicar el paradero del presunto agresor, y proteger a quienes corran el riesgo de padecer nuevos actos de violencia, rigiendo el principio de obtención de la verdad material.

**ARTICULO 31.** — Resoluciones. Regirá el principio de amplia libertad probatoria para acreditar los hechos denunciados, evaluándose las pruebas ofrecidas de acuerdo con el principio de la sana crítica. Se

considerarán las presunciones que contribuyan a la demostración de los hechos, siempre que sean indicios graves, precisos y concordantes.

**ARTICULO 32.** — Sanciones. Ante el incumplimiento de las medidas ordenadas, el/la juez/a podrá evaluar la conveniencia de modificar las mismas, pudiendo ampliarlas u ordenar otras.

Frente a un nuevo incumplimiento y sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que correspondan, el/la Juez/a deberá aplicar alguna/s de las siguientes sanciones:

- a) Advertencia o llamado de atención por el acto cometido;
- b) Comunicación de los hechos de violencia al organismo, institución, sindicato, asociación profesional o lugar de trabajo del agresor;
- c) Asistencia obligatoria del agresor a programas reflexivos, educativos o terapéuticos tendientes a la modificación de conductas violentas.

Asimismo, cuando el incumplimiento configure desobediencia u otro delito, el juez deberá poner el hecho en conocimiento del/la juez/a con competencia en materia penal.

**ARTICULO 33.** — Apelación. Las resoluciones que concedan, rechacen, interrumpan, modifiquen o dispongan el cese de alguna de las medidas preventivas urgentes o impongan sanciones, serán apelables dentro del plazo de TRES (3) días hábiles.

La apelación contra resoluciones que concedan medidas preventivas urgentes se concederá en relación y con efecto devolutivo.

La apelación contra resoluciones que dispongan la interrupción o el cese de tales medidas se concederá en relación y con efecto suspensivo.

**ARTICULO 34.** — Seguimiento. Durante el trámite de la causa, por el tiempo que se juzgue adecuado, el/la juez/a deberá controlar la eficacia de las medidas y decisiones adoptadas, ya sea a través de la comparecencia de las partes al tribunal, con la frecuencia que se ordene, y/o mediante la intervención del equipo interdisciplinario, quienes elaborarán informes periódicos acerca de la situación.

**ARTICULO 35.** — Reparación. La parte damnificada podrá reclamar la reparación civil por los daños y perjuicios, según las normas comunes que rigen la materia.

**ARTICULO 36.** — Obligaciones de los/as funcionarios/ as. Los/as funcionarios/as policiales, judiciales, agentes sanitarios, y cualquier otro/a funcionario/a público/a a quien acudan las mujeres afectadas, tienen la obligación de informar sobre:

a) Los derechos que la legislación le confiere a la mujer que padece violencia, y sobre los servicios gubernamentales disponibles para su atención;

b) Cómo y dónde conducirse para ser asistida en el proceso;

c) Cómo preservar las evidencias.

**ARTICULO 37.** — Registros. La Corte Suprema de Justicia de la Nación llevará registros sociodemográficos de las denuncias efectuadas sobre hechos de violencia previstos en esta ley, especificando, como mínimo, edad, estado civil, profesión u ocupación de la mujer que padece violencia, así como del agresor; vínculo con el agresor, naturaleza de los hechos, medidas adoptadas y sus resultados, así como las sanciones impuestas al agresor.

Los juzgados que intervienen en los casos de violencia previstos en esta ley deberán remitir anualmente la información pertinente para dicho registro.

El acceso a los registros requiere motivos fundados y previa autorización judicial, garantizando la confidencialidad de la identidad de las partes.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación elaborará estadísticas de acceso público que permitan conocer, como mínimo, las características de quienes ejercen o padecen violencia y sus modalidades, vínculo entre las partes, tipo de medidas adoptadas y sus resultados, y tipo y cantidad de sanciones aplicadas.

**ARTICULO 38.** — Colaboración de organizaciones públicas o privadas. El/la juez/a podrán solicitar o aceptar en carácter de amicus curiae la colaboración de organizaciones o entidades públicas o privadas dedicadas a la protección de los derechos de las mujeres.

**ARTICULO 39.** — Exención de cargas. Las actuaciones fundadas en la presente ley estarán exentas del pago de sellado, tasas, depósitos y cualquier otro impuesto, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68 del Código Procesal, Civil y Comercial de la Nación en materia de costas.

**ARTICULO 40.** — Normas supletorias. Serán de aplicación supletoria los regímenes procesales que correspondan, según los tipos y modalidades de violencia denunciados.

#### TITULO IV

#### DISPOSICIONES FINALES

**ARTICULO 41.** — En ningún caso las conductas, actos u omisiones previstas en la presente ley importarán la creación de nuevos tipos penales, ni la modificación o derogación de los vigentes.



**ARTICULO 42.** — La Ley 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar, será de aplicación en aquellos casos de violencia doméstica no previstos en la presente ley.

**ARTICULO 43.** — Las partidas que resulten necesarias para el cumplimiento de la presente ley serán previstas anualmente en la Ley de Presupuesto General de la Administración Nacional.

**ARTICULO 44.** — La ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Nación.

**ARTICULO 45.** — Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS ONCE DIAS DEL MES DE MARZO DEL AÑO DOS MIL NUEVE.

— REGISTRADO BAJO EL N° 26.485 —

JULIO C. C. COBOS. — EDUARDO A. FELLNER. — Enrique Hidalgo. — Juan H. Estrada.