

Guía de actuación ante situaciones de discriminación y violencia por razones de identidad y/o expresión de género u orientación sexual que afectan a personas matriculadas en el Colegio de Kinesiología, Fisioterapia y Terapia Física de la 2ª Circunscripción de Santa Fe

ÍNDICE

1. Introducción y marco normativo	1
2. Objetivos	3
3. Personas alcanzadas y ámbito de aplicación	4
4. Acciones comprendidas	5
4.1. Tipologías	5
4.2. Conductas que afectan el clima institucional	5
5. Principios Rectores	5
6. Equipo de Atención y Abordaje (EAA)	6
7. Procedimiento de actuación	7
8. Campañas de prevención y capacitación	7
9. Registro y evaluación	8
10. Disposiciones finales	8
ANEXO I	10
ANEXO II	12

1. Introducción y marco normativo

La presente *Guía de actuación ante situaciones de discriminación y violencia por razones de identidad y/o expresión de género u orientación sexual* tiene por finalidad establecer los lineamientos y procedimientos institucionales para la intervención del Colegio de Kinesiólogos, Fisioterapeutas y Terapistas Físicos de la 2ª Circunscripción de la Provincia de Santa Fe (en adelante, el Colegio) ante hechos de violencia, maltrato o discriminación que involucren a personas colegiadas en el ejercicio de su profesión o en sus ámbitos laborales, de desarrollo profesional, o domésticos.

Como se verá con mayor detalle en el [punto 3.](#) del presente documento, esta Guía define tres **ámbitos de actuación institucional** en función de las situaciones que pueden presentarse en la vida profesional y personal de las personas matriculadas: el ámbito laboral institucional (público o privado), el ámbito doméstico (situaciones extralaborales) y el ámbito profesional o de consultorio (cuando denuncian o son denunciados/as colegiados/as en el marco de su práctica privada).

El Colegio asume el compromiso de garantizar que el ejercicio profesional de la kinesiología, fisioterapia y terapia física se desarrolle en entornos libres de violencias, maltratos y

discriminaciones, promoviendo el trato respetuoso y la ética como pilares de la práctica profesional.

El Colegio cuenta con la Ley N° 27.580, que ratifica el Convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, reconociendo la responsabilidad de promover un entorno de "tolerancia cero" frente a la violencia y el acoso. Su contenido se estructura en diez apartados que desarrollan sus objetivos (2), las personas alcanzadas y ámbito de aplicación (3), las acciones comprendidas (4), los principios rectores (5), el Equipo de Atención y Abordaje (EAA) (6), el procedimiento de actuación (7), las campañas de prevención y capacitación (8), el registro y evaluación (9) y las disposiciones finales (10). Además, incluye un [Anexo I](#) que amplía los componentes centrales de la principal normativa de referencia: la [Ley Nacional N° 26.485](#) (2009) de *Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y sus modificatorias* (en adelante, Ley N° 26.485) y el [Anexo II](#) de orientación y derivación.

En cuanto al **marco normativo** de la Guía, esta se sustenta en instrumentos correspondientes a los siguientes planos:

Plano internacional

La Guía se basa en los principales tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen y protegen el derecho a una vida libre de violencia y discriminación por razones de género y/u orientación sexual, los cuales gozan de jerarquía constitucional en nuestro país. Se trata de la [Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer](#) (CEDAW, 1979) y la [Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Belém do Pará"](#) (1994).

Asimismo, complementan este marco otros instrumentos internacionales de referencia, como la [Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer](#) (1993) y los "Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género" conocidos como [Principios de Yogyakarta](#)¹ (2006), que promueven la protección de los derechos de las personas LGBTTTIQ+¹ e instan a los Estados y a las instituciones de la sociedad civil a implementar políticas activas frente a toda forma de violencia o discriminación.

Plano nacional

En el ámbito argentino, esta Guía se enmarca en la Ley N° 26.485 (2009) mencionada anteriormente; la [Ley N° 26.743](#) (2012) de Identidad de Género; la [Ley N° 26.618](#) (2010) de Matrimonio Civil Igualitario; la [Ley N° 27.499](#) conocida como "Ley Micaela" (2018), que establece la "capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres" para quienes se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías; y la [Ley N° 27.580](#) (2020), mediante la cual Argentina ratifica el [Convenio 190 de la OIT](#) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo del año 2019.

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

Plano provincial

Se adhiere a la [Ley N° 13.348](#) (2013) de la provincia de Santa Fe y su Decreto Reglamentario N° 4028/13, que reafirman los principios de la Ley Nacional N° 26.485 y establecen mecanismos locales de protección y asistencia integral ante las violencias de género. **Para el asesoramiento a personas empleadas en el ámbito público y privado, también incorporamos la ley [N° 14.371](#) (2025) de Prevención y Erradicación de Violencias y Acoso en el Trabajo.**

Plano institucional del Colegio

En el plano institucional, la presente Guía se enmarca en los principios y finalidades del [Estatuto](#) del Colegio de Kinesiólogos, Fisioterapeutas y Terapistas Físicos de la 2ª circunscripción de la provincia de Santa Fe, creado por la Ley Provincial N° 3950. El Estatuto establece como fines esenciales el “perfeccionamiento profesional, la protección social y económica de las personas colegiadas y la vigilancia del ejercicio de la profesión”, comprometiéndolo al Colegio a velar por el decoro profesional, la ética, las condiciones de trabajo y la defensa de los intereses de sus matriculados/as.

Entre sus funciones específicas, el Estatuto dispone que el Colegio debe proteger y representar a sus colegiados/as frente a conflictos que afecten su dignidad o sus derechos profesionales, combatir el ejercicio ilegal de la profesión, fomentar la formación continua y defender los valores éticos y sociales que sustentan el ejercicio profesional (Arts. 2°, 9° y 42°). Estas disposiciones legitiman la intervención institucional en situaciones de violencia, maltrato o discriminación que vulneren la integridad de las personas colegiadas en su ámbito profesional, laboral o doméstico.

Asimismo, conforme al Capítulo X, Artículos 20° a 22° del Estatuto, **el Tribunal de Ética** tiene potestad exclusiva sobre las infracciones a la ética profesional, garantizando el debido proceso y las sanciones correspondientes. De este modo, la presente Guía amplía los mecanismos de actuación del Colegio para cumplir su mandato estatutario de protección, promoción de la ética y resguardo de la dignidad profesional, incorporando la perspectiva de género y diversidad como parte integral del ejercicio ético de la kinesiología, fisioterapia y terapia física.

2. Objetivos

El propósito de la Guía es establecer dinámicas, pautas y procedimientos institucionales para prevenir e intervenir ante situaciones de violencia o discriminación por razones de identidad y/o expresión de género u orientación sexual que afecte a las personas colegiadas en el ejercicio de su profesión, en ámbitos laborales, públicos o privados y en la esfera doméstica. En este marco, sus objetivos son:

- Promover el ejercicio profesional en entornos respetuosos, inclusivos y libres de violencias.
- Establecer un procedimiento de actuación y acompañamiento ante situaciones que involucren a personas matriculadas en el Colegio.
- Asegurar la contención, asesoramiento y orientación jurídica o psicológica de las personas afectadas.

- Evitar la revictimización y preservar la confidencialidad de la información.
- Fomentar la articulación con las redes interinstitucionales y los organismos provinciales y municipales competentes para garantizar respuestas integrales y coordinadas.
- Difundir los derechos, normativas vigentes y herramientas de protección existentes.
- Favorecer una cultura profesional basada en la igualdad y el respeto mutuo.

3. Personas alcanzadas y ámbito de aplicación

La Guía está destinada a **personas colegiadas** y busca orientar el abordaje de situaciones de violencia o discriminación por razones de género que puedan afectarlas.

A continuación, se definen tres **ámbitos de actuación institucional** en función de las situaciones que pueden presentarse en la vida profesional y personal de las personas matriculadas:

- **Ámbito laboral (público o privado):** Comprende los casos de discriminación, hostigamiento, acoso o desigualdad en el entorno laboral, ya sea en hospitales, clínicas, centros de salud, instituciones educativas o consultorios privados.
El Colegio podrá intervenir brindando asesoramiento, acompañamiento y orientación jurídica o institucional, así como articulando con organismos competentes del ámbito municipal o provincial para la protección de derechos laborales y la erradicación de la violencia.
- **Ámbito doméstico (situaciones extralaborales):** Abarca los casos en que una persona colegiada atraviese violencia de género o intrafamiliar en su vida privada.
En tales circunstancias, la intervención del Colegio tiene carácter subsidiario y de acompañamiento, ofreciendo contención y orientación sobre los recursos institucionales disponibles (ver [Anexo II](#)), hasta tanto intervengan las autoridades competentes.
- **Ámbito profesional o de consultorio (denunciados/as colegiados/as):**
Refiere a las situaciones en las que un/a profesional matriculado/a sea denunciado/a por conductas de acoso, maltrato o discriminación hacia pacientes, colegas u otras personas vinculadas al ejercicio de la profesión.
Estas denuncias serán evaluadas por el Equipo de Atención y Abordaje (EAA), que podrá elevar el caso al Tribunal de Ética, órgano competente para conocer y resolver sobre las faltas profesionales conforme al Estatuto y al Código de Ética.
- **Ámbito profesional o de consultorio (denunciantes colegiados/as):** Asimismo, se contemplan situaciones en que un paciente pueda ejercer algún tipo de coso, maltrato o discriminación basadas en género hacia profesionales colegiadas en el ámbito de su ejercicio profesional. En tal caso, la intervención del Colegio tiene carácter de acompañamiento, ofreciendo contención y orientación sobre los recursos institucionales disponibles (ver [Anexo II](#)).

Aplicación temporal

Las disposiciones de esta Guía serán aplicables a las situaciones de violencia o discriminación que se produzcan con posterioridad a su entrada en vigencia, y los hechos

ocurridos con anterioridad cuyos efectos continúen vigentes o se prolonguen al momento de su implementación.

4. Acciones comprendidas

La Guía se aplica a toda acción, omisión o comportamiento que configure violencia, maltrato o discriminación en el ámbito profesional, laboral o institucional donde se desempeñan las personas colegiadas, incluyendo expresamente aquellas conductas basadas en la identidad y/o expresión de género y la orientación sexual de las mismas.

Se consideran comprendidas las situaciones que tengan por objeto o resultado excluir, restringir, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos de mujeres y personas del colectivo LGBTTTIQ+ tanto en forma presencial como virtual, ya sea por acción u omisión individual o colectiva.

4.1. Tipologías

- **Violencia laboral:** toda acción u omisión que afecte la integridad física, psicológica o moral de una persona en su ámbito de trabajo, menoscabando su dignidad o generando un entorno hostil.
- **Violencia de género:** actos u omisiones basados en la identidad o expresión de género y/o la orientación sexual, con el fin o el efecto de limitar derechos o generar daño, intimidación o exclusión.
- **Acoso sexual:** conductas o comentarios reiterados de carácter sexual, físico o verbal, no deseados o no consentidos, que impliquen hostigamiento o presión.
- **Conductas sexistas:** acciones, comentarios o actitudes que subestimen, discriminen o estereotipen a una persona por su identidad o expresión de género, afectando su dignidad o libertad.
- **Violencias física, psicológica, sexual, económica, simbólica y política,** conforme a las definiciones de la Ley N.º 26.485 y normas provinciales concordantes (ver [Introducción y marco normativo](#) y [Anexo I](#)).

4.2. Conductas que afectan el clima institucional

La Guía también contempla conductas que, sin constituir violencia en sentido estricto, deterioran el ambiente profesional o laboral, tales como:

- Comentarios o expresiones descalificadoras basadas en género, edad, clase, origen u otra condición personal.
- Uso abusivo de la autoridad profesional o trato desigual hacia mujeres y personas del colectivo LGBTTTIQ+.
- Burlas, humillaciones o exclusiones deliberadas en espacios de trabajo o instancias institucionales.

5. Principios Rectores

Las acciones y recomendaciones contempladas en esta Guía se inspiran en los siguientes principios orientadores, que deberán guiar toda intervención o acompañamiento ante situaciones de violencia o discriminación:

- **Escucha activa y empática:** Quienes reciban consultas deberán adoptar una actitud receptiva, libre de prejuicios y críticas, que favorezca la confianza y la comunicación. Se evitarán juicios de valor y se realizarán únicamente las preguntas necesarias para comprender la naturaleza de los hechos y su contexto.
- **No revictimización y confidencialidad:** Se resguardará la identidad y la privacidad de las personas involucradas, evitando la exposición innecesaria o la reiteración del relato, y respetando siempre su voluntad respecto de las acciones a seguir.
- **Consentimiento informado:** Se garantizará que toda persona que solicite acompañamiento reciba información clara sobre los alcances, procedimientos y posibles derivaciones, y que toda intervención cuente con su consentimiento expreso.
- **Perspectiva de género, diversidad sexual e interseccional:** En todo momento, se reconocerán las desigualdades estructurales que atraviesan las experiencias de violencia, actuando con enfoque de derechos, respeto y autonomía.
- **Contención y acompañamiento:** Se asegurará que las personas afectadas accedan a orientación, apoyo y asesoramiento gratuito durante todo el proceso.

6. Equipo de Atención y Abordaje (EAA)

La Guía establece un marco institucional de intervención para canalizar, acompañar y orientar situaciones de violencia, maltrato o discriminación que afecten a personas colegiadas en el ejercicio profesional, entorno laboral o ámbito doméstico.

El **Equipo de Atención y Abordaje (en adelante, EAA)** es el órgano responsable de aplicar la Guía, garantizando la escucha, contención, confidencialidad y acompañamiento integral a las personas afectadas. El EAA estará integrado por:

- Dos representantes de la **Mesa Directiva**. (Tesorero y Vocal)
- Un/a integrante de la **Comisión de Género**. (Coordinación y un/a suplente)
- La **Asesoría Letrada** del Colegio.

El equipo podrá convocar a profesionales de otras disciplinas (psicología, trabajo social, salud pública, entre otras) cuando la complejidad del caso lo requiera, o solicitar asesoramiento externo especializado.

Funciones del EAA:

- **Recepción de consultas, solicitudes de intervención y/o denuncias:** recibir, registrar y canalizar las situaciones reportadas por personas colegiadas, garantizando la confidencialidad y el respeto por la persona o grupo afectado.
- **Medidas preventivas:** proponer e implementar acciones destinadas a evitar la reiteración o el agravamiento de la situación expuesta.

- **Acompañamiento y orientación:** brindar contención, asesoramiento jurídico/institucional y acompañamiento durante todo el proceso, asegurando la participación informada y voluntaria de la persona o grupo afectado.
- **Intervención con personas sindicadas:** cuando corresponda, establecer contacto con la o las personas señaladas, siempre con el acompañamiento de una autoridad de la Mesa Directiva, para comunicar las medidas de intervención adoptadas.
- **Coordinación con órganos disciplinarios:** en los casos que involucren a personas matriculadas, se dará intervención al **Tribunal de Ética**, órgano competente según el Estatuto del Colegio, respetando los procedimientos establecidos.
- **Seguimiento y evaluación:** realizar el monitoreo de las actuaciones y elaborar informes técnicos o recomendaciones a la Mesa Directiva sobre las medidas adoptadas.

7. Procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación previsto en la presente Guía establece una **ruta institucional clara y accesible** para canalizar las consultas, solicitudes de intervención o denuncias relacionadas con situaciones de violencia, maltrato o discriminación por razones de identidad y/o expresión de género u orientación sexual que afecten a personas colegiadas. El proceso se desarrollará conforme a las siguientes etapas:

- **Recepción de la consulta, solicitud de intervención o denuncia:** Las personas que requieran consulta y asesoramiento deberán enviar correo electrónico a la casilla protocolovdg@colegiokinesiologos.com solicitando entrevista.
- **Primera escucha:** Dos integrantes del EAA realizarán la primera entrevista, brindando contención y orientación inicial, y registrando la información obtenida de manera confidencial. La misma puede ser de carácter virtual, presencial en sede y/o delegaciones del Colegio, o en otro espacio a convenir en caso de que por algún motivo, los espacios del Colegio no resulten un lugar seguro para quien consulta.
- **Evaluación inicial:** El EAA analizará la situación planteada y definirá las posibles acciones institucionales, priorizando la seguridad y el bienestar de la persona o colectivo afectado.
- **Intervención y acompañamiento:** El EAA podrá ofrecer asesoramiento jurídico o institucional, facilitar la articulación con organismos públicos competentes (provinciales o municipales); y, cuando corresponda, frente a la radicación de denuncia administrativa, sugerir la intervención del **Tribunal de Ética**, si los hechos refieren a conductas que puedan constituir faltas profesionales. Asimismo, se pondrá a disposición una nómina de Profesionales de la Psicología con formación en género y diversidad, en articulación con el Colegio de Psicología, para consultas y tratamiento vía Obra Social.
- **Medidas de orientación y protección:** En casos de riesgo o vulnerabilidad, el Colegio podrá disponer acciones preventivas o de acompañamiento institucional, o bien derivar a dispositivos especializados (ver [Anexo II](#)).
- **Seguimiento y cierre:** El EAA realizará el seguimiento de cada caso acompañado, verificando el acceso a los recursos necesarios y elaborando, si corresponde, un informe técnico interno con las actuaciones realizadas y recomendaciones generales.
- **Registro confidencial:** Todas las actuaciones se documentarán en un registro confidencial, resguardado por la Asesoría Letrada, con fines estadísticos y de evaluación del funcionamiento de tanto del EAA y de la Guía.

8. Campañas de prevención y capacitación

La implementación de la presente Guía deberá estar acompañada por **acciones permanentes de prevención, capacitación y difusión**, destinadas a fortalecer el compromiso del Colegio y de las personas colegiadas con el ejercicio profesional libre de violencias, discriminaciones y desigualdades. En este marco, el Colegio se compromete a desarrollar las siguientes acciones:

- **Capacitación y formación continua:** Organizar instancias de capacitación y actualización en temáticas de género, diversidad y derechos humanos, destinadas tanto a quienes integren el EAA y el Tribunal de Ética como al conjunto de las personas matriculadas. Estas instancias se enmarcarán en la Ley N° 27.499 (Ley Micaela) y en el Convenio 190 de la OIT (ver [Introducción y marco normativo](#)).
- **Talleres y espacios de sensibilización:** Implementar actividades abiertas y participativas orientadas a promover la reflexión sobre el trato respetuoso y las buenas prácticas profesionales en los distintos ámbitos de ejercicio.
- **Incorporación en la formación institucional:** Incluir la presentación y explicación de la Guía de Actuación en las charlas de bienvenida y jornadas de actualización para nuevas personas matriculadas, asegurando que conozcan los principios y mecanismos de actuación institucional.
- **Difusión y comunicación:** Publicar y mantener visible la Guía en los medios institucionales (sitio web, redes sociales y sedes del Colegio), e impulsar campañas de comunicación pública (por ejemplo, en fechas conmemorativas como el [25 de noviembre](#)) en articulación con el equipo de prensa y comunicación.
- **Promoción de buenas prácticas profesionales:** Fomentar una cultura profesional basada en el trato respetuoso y la corresponsabilidad de los cuidados, difundiendo materiales informativos, guías breves y herramientas prácticas que orienten el accionar cotidiano de las personas colegiadas frente a situaciones de violencia o discriminación.

9. Registro y evaluación

El Equipo de Atención y Abordaje (EAA) llevará un **registro confidencial y sistematizado** de las consultas y solicitudes de intervención recibidas, así como de las acciones y articulaciones realizadas en cada caso. Este registro será resguardado por la Asesoría Letrada del Colegio, asegurando la protección de los datos personales y la confidencialidad de la información.

Anualmente, el EAA elaborará un **informe de evaluación institucional** que será elevado a la **Mesa Directiva**, con el objetivo de valorar el funcionamiento general de la Guía, identificar oportunidades de mejora y proponer ajustes en los procedimientos de acompañamiento y articulación interinstitucional.

De esta manera, **la Guía podrá ser revisada, actualizada y perfeccionada periódicamente**, en función de la experiencia acumulada, las necesidades detectadas y los avances normativos y sociales en materia de género, diversidad y derechos humanos.

10. Disposiciones finales

Las acciones previstas en la presente Guía tienen como propósito fortalecer el compromiso colectivo de la comunidad profesional con la prevención y erradicación de las violencias de género, consolidando al Colegio como un espacio de referencia, cuidado, acompañamiento y promoción de buenas prácticas en el ejercicio de la kinesiólogía, fisioterapia y terapia física. La Guía de Actuación entrará en vigencia a partir de su aprobación por la Mesa Directiva, manteniéndose sujeta a revisión y actualización periódica conforme a las necesidades institucionales, la experiencia acumulada por el Equipo de Atención y Abordaje (EAA) y los avances normativos en materia de género y derechos humanos. **Asimismo,, será refrendado por Consejo Asesor del Colegio.**

Asimismo, se incorpora como [Anexo II](#) un **Recurso de orientación y derivación**, que reúne los principales dispositivos provinciales y municipales de atención, asesoramiento y acompañamiento para personas que atraviesen situaciones de violencia o discriminación por razones de identidad y/o expresión de género u orientación sexual. Este Anexo forma parte integrante de la Guía y será actualizado de manera regular para garantizar la vigencia y accesibilidad de la información.

ANEXO I

Normativa de referencia: Ley Nacional [Nº 26.485](#) (2009) de “Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres”. Texto actualizado conforme a las Leyes Nº 27.533, 27.501 y 27.736 (2023).

ACLARACIÓN INTERPRETATIVA:

Si bien la Ley 26.485 se refiere explícitamente a violencia contra mujeres, esta Guía -en línea con los estándares de derechos humanos y el principio de no discriminación- amplía su aplicación a todas las identidades de género y orientaciones sexuales.

Por lo tanto, las definiciones, tipos y modalidades de violencia aquí descriptas se interpretarán y aplicarán también a las violencias basadas en la orientación sexual, identidad y/o expresión de género, garantizando la protección integral de todas las personas en el ámbito del Colegio.

ARTÍCULO 4° – DEFINICIÓN

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

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

ARTÍCULO 5° – TIPOS DE VIOLENCIA

- 1. Física: La que produce dolor, daño o riesgo a la integridad corporal.*
- 2. Psicológica: La que causa daño emocional, disminución de la autoestima, o busca controlar acciones, creencias o decisiones mediante amenazas, hostigamiento, humillación, manipulación, aislamiento, chantaje o limitación de la circulación.*
- 3. Sexual: Cualquier acción que vulnere el derecho a decidir sobre la vida sexual o reproductiva, incluyendo violación, prostitución forzada, trata, acoso o abuso.*
- 4. Económica y patrimonial: La que produce menoscabo en recursos económicos o patrimoniales mediante perturbación de bienes, retención indebida, limitación de recursos o control de ingresos.*
- 5. Simbólica: La que transmite y reproduce dominación mediante patrones estereotipados, mensajes o signos que naturalizan la subordinación.*
- 6. Política: La que menoscaba, anula, impide, obstaculiza o restringe la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y a participar en igualdad de condiciones.*

ARTÍCULO 6° – MODALIDADES

- a) Doméstica: Ejercida por integrantes del grupo familiar (vigente o pasado, con o sin convivencia).*
- b) Institucional: Realizada por funcionarios/as públicos que obstaculizan el acceso a derechos*

o políticas.

c) *Laboral: Discriminación en acceso, contratación, ascenso, permanencia; hostigamiento sistemático; desigualdad remunerativa.*

d) *Contra la libertad reproductiva: Vulneración del derecho a decidir sobre embarazos o intervalos de nacimientos.*

e) *Obstétrica: Ejercida por personal de salud mediante trato deshumanizado o medicalización abusiva.*

f) *Mediática: Difusión de mensajes o imágenes estereotipadas que promueven explotación, humillación o degradación.*

g) *En el espacio público: Ejercida en lugares públicos o de acceso público mediante conductas o expresiones verbales o no verbales con connotación sexual que dañen la dignidad, integridad o libre circulación.*

h) *Pública-política: Ejercida mediante intimidación, hostigamiento, descrédito o amenazas que impidan o limiten el desarrollo de la vida política o el acceso a derechos políticos.*

i) *Digital o telemática: Cometida mediante tecnologías de la información con el fin de causar daños físicos, psicológicos, económicos, sexuales o morales, incluyendo difusión no consentida de material íntimo, ciberacoso, discursos de odio misóginos o acceso no autorizado a dispositivos o cuentas.*

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

ANEXO II

Recursero de orientación y derivación

El presente recursero reúne los principales recursos municipales y provinciales disponibles para la orientación, atención y acompañamiento de personas que atraviesen situaciones de violencia o discriminación por razones de identidad y/o expresión de género u orientación sexual.

Toda la información proviene de la [Guía de Acompañamiento de la Provincia de Santa Fe \(2025\)](#) y de los servicios actualizados de la [Municipalidad de Rosario](#).

Canales de orientación y emergencia

Teléfono Verde – Municipalidad de Rosario: Brinda orientación, asesoramiento jurídico y acompañamiento psicosocial.

- **Teléfono:** 0800 444 0420
- **WhatsApp:** 341 578 1509. Atención gratuita y confidencial las **24 horas, todos los días del año**.
- En caso de emergencia: llamar al **911**.

Centros de atención y asesoramiento

Rosario

→ Área de Asistencia a la Mujer – Municipalidad de Rosario

Teléfono: (0341) 4802446

Asesoramiento psico-jurídico: Santa Fe 638 (dirección). Días y hs. de atención: Lunes a viernes de 8 a 19 hs.

→ Centros Municipales de Distrito (CMD):

- ◆ Norte "Villa Hortensia": Warnes 1917 – Jueves 10 a 14 hs
- ◆ Noroeste "Olga y Leticia Cossettini": Provincias Unidas 150 bis – Miércoles 9 a 13 hs
- ◆ Oeste "Felipe Moré": Av. Pte. Perón 4602 – Martes 9:30 a 13:30 hs
- ◆ Sudoeste: Av. Francia 4435 – Martes 9 a 13 hs
- ◆ Sur "Rosa Ziperovich": Uriburu 637 – Viernes 10 a 14 hs
- CMD Centro "Antonio Berni": Wheelwright 1486 – Jueves 14 a 18 hs

→ Instituto Municipal de la Mujer

Dirección: Rioja 1576. Horario: 8 a 14 hs.

→ Centro de Asistencia Judicial (CAJ)

Dirección: Moreno 1763. Teléfono: (0341) 4728162. Mail: cajrosario@santafe.gov.ar
Línea gratuita: 0800 555 8632

→ Centro de Asistencia a la Víctima – Defensoría del Pueblo

Dirección: Pasaje Álvarez 1516. Teléfono: (0341) 4721112 / 4721113. Hs. de atención: 8 a 18 hs.

→ **Unidad de Información y Atención a Víctimas – Poder Judicial**

Dirección: Balcarce 1651. Teléfono: (0341) 4721700 int. 2123. Mail: fiscaliadedenunciasros@justiciasantafe.gov.ar

→ **Comisaría de la Mujer – Rosario**

Dirección: Italia 2153 (planta alta). Teléfono: (0341) 4728523

San Lorenzo

• **Comisaría de la Mujer – Centro de Orientación a la víctima de violencia familiar y sexual**

Dirección: Urquiza 749. Teléfonos: (03476) 422432 / 422406

Venado Tuerto

• **Centro de Asistencia a la víctima y al testigo del delito Venado Tuerto - 9 de Julio 1040**

Dirección: 9 de Julio 1040. Teléfonos: (03462) 408868 / 15592912

Mail: venadotuerto@defensorsantafe.gov.ar Horario de atención: 8 a 13 hs.

Podes consultar [aquí](#) los Centros de consulta y atención sobre violencia de género en todos los nodos de la provincia de Santa Fe.

Protocolos internos del Estado

Para acompañar a colegiados/as insertos laboralmente en instituciones públicas, recomendamos articular con los espacios a cargo de la implementación de los Protocolos internos.

Municipalidad de Rosario: Correos de contacto denuncias-inv@rosario.gov.ar; mujereseigualdad@rosario.gov.ar

Protocolo vigente Municipalidad:

https://www.rosario.gob.ar/web/sites/default/files/protocolo_de_actuacion_violencia_de_genero_en_el_ambito_laboral.pdf

Provincia de Santa Fe:

En el ámbito del Ministerio de Salud y sus dependencias, as denuncias se presentan frente a la máxima autoridad del Órgano que ejerce la conducción técnica administrativa del área o ante la Defensoría del Pueblo.

Defensoría del Pueblo

Rosario: Paraguay 756 | (0341) 4721500/05 cavros@defensoriasantafe.gob.ar

Venado Tuerto: Estrugamou 1371 | (03462) 15388601 | venadotuerto@defensoriasantafe.gob.ar

Protocolo vigente de actuación sobre violencia y acoso en el Mundo del Trabajo, Ministerio de Salud de la Provincia de Santa Fe

[https://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/view/full/250961/\(subtema\)/114567](https://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/view/full/250961/(subtema)/114567)

En el caso de colegiadas que trabajen en la Provincia en instituciones que no dependan del Ministerio de Salud, las consultas deben realizarse al siguiente correo violencialaboral@santafe.gov.ar según disposición de la Ley Provincial N° 14731

<https://www.santafe.gob.ar/boletinoficial/ver.php?seccion=2025/2025-05-27ley14371.html>

Recomendaciones básicas ante una situación de violencia

Si necesitás resguardarte o salir de tu domicilio:

- No estás haciendo abandono de hogar.
- No pueden quitarte a tus hijos/as.
- Aunque no haya agresión física, podés realizar una denuncia.

Tené siempre a mano: documentación personal y de tus hijos/as, medicación necesaria, juego de llaves, algo de ropa, dinero, y teléfonos importantes. Si sufriste agresiones físicas, pedí revisión médica y registrá el hecho en la denuncia.

En caso de incumplimiento de medidas judiciales

Si la persona denunciada **viola una medida de restricción o exclusión**, llamá de inmediato al **911**. Cada incumplimiento constituye un nuevo delito de desobediencia a la autoridad pública.

Importante

Este recursero tiene carácter **orientativo e informativo**. Su finalidad es facilitar el acceso a redes de contención, asesoramiento y acompañamiento ante situaciones de violencia o discriminación.

El Colegio de Kinesiólogos, Fisioterapeutas y Terapistas Físicos de la 2ª Circunscripción de Santa Fe reafirma su compromiso con la promoción de entornos seguros, inclusivos y libres de violencias para toda la comunidad profesional.