

ANEXO

GUÍA DE ACTUACIÓN PARA EL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS POR MOTIVO DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA

1. INTRODUCCIÓN

La presente Guía de Actuación se rige por el Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional creado por la Decisión Administrativa N° 1.012 de fecha 22 de octubre de 2021. Está orientada a ofrecer un procedimiento claro y efectivo para el abordaje de situaciones de violencia laboral por motivos de género para el personal que se desempeña en la SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA (SAGYP) del MINISTERIO DE ECONOMÍA.

2. OBJETIVO

La presente Guía de Actuación tiene por objetivo promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencias y discriminaciones por motivos de género, mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia y acoso laboral por motivos de género para el personal que se desempeña en la SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA del MINISTERIO DE ECONOMÍA, propiciando la tramitación de actuaciones administrativas en los casos que correspondiere.

3. MARCO NORMATIVO

El marco normativo por el que se rige la presente Guía de Actuación está integrado por: la CONSTITUCIÓN NACIONAL, Artículos 14 bis, 16, 33, Artículo 75 inciso 22, Artículo II de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, Preámbulo, Artículos 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículos 1 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), Artículos 2, 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Artículos 2, 3, 22 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Artículos 1 y 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación racial, Artículos 1, 11 y 13 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra

la Mujer y la Convención de los derechos del Niño, Artículo 2 de la Convención de Belén do Pará, los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio N° 111 OIT y Convenio N° 190 OIT. Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, reglamentada por el Decreto N° 1.011 de fecha 19 de julio de 2010, Ley N° 26.743 de Identidad de Género, Ley N° 23.592 de Actos Discriminatorios, Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado “Ley Micaela”, Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayan – Loana Berkins”.

4. PERSONAS ALCANZADAS

Esta Guía de Actuación regirá para todas las personas que están vinculadas laboralmente a la SAGYP, con independencia de su situación de revista, cargo, función, modalidad de contratación o antigüedad.

La aplicación de la presente Guía de Actuación deberá adaptarse conforme las normas de negociación colectiva y los convenios de trabajo vigentes, según el tipo de entidad de que se trate. Asimismo, las personas que están vinculadas laboralmente a la SAGYP y que se encuentren atravesando una situación de violencia por motivos de género por fuera del ámbito laboral, contarán con el acompañamiento de esta Secretaría.

5. SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO ABORDADAS POR LA PRESENTE GUÍA DE ACTUACIÓN

Se consideran hechos de violencia y acoso por motivos de género en el ámbito laboral: toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, por cualquier medio, tanto en el ámbito público como en el privado dentro de las relaciones laborales, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así, la seguridad personal y/o carrera laboral de mujeres y LGBTI+. Quedan incluidos, los tipos y modalidades de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 26.485, y sus modificaciones, y con los alcances de la Ley N° 26.743.

Esta instancia dará tratamiento prioritario a aquellas situaciones enmarcadas en la modalidad definida como Violencia Laboral en la Ley N° 26.485:

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.

Otras violencias y discriminaciones por motivos de género: Las personas que están vinculadas laboralmente a la SAGYP y que se encuentren atravesando una situación de violencia o acoso por motivos de género por fuera del ámbito laboral, contarán con el asesoramiento y acompañamiento del Equipo de Orientación (EO) de este Organismo, según lo establecido en el Punto 5.3 de los lineamientos generales para la implementación del Protocolo Marco para el abordaje de las Violencias en el Sector Público Nacional.

6. PRINCIPIOS RECTORES

El abordaje ante situaciones de violencia por motivos de género se regirá por los siguientes principios:

a) Escucha activa y empática: por parte de quien recibe las consultas, adoptando una actitud receptiva, sin críticas ni prejuicios, que favorezca la comunicación por parte de quien consulta, así como su participación en las decisiones para el diseño de una estrategia de intervención y acompañamiento.

b) Respeto y confidencialidad: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia en sede administrativa, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten

irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá respetar la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.

c) Impedir la revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, de las entrevistas o interrogantes que se efectuaron a la persona afectada, con el objeto de eludir situaciones traumáticas y asegurar que los procesos y servicios destinados a brindar apoyo sean sensibles y empáticos, como también se evitará la exposición pública de la persona, la difusión de sus datos personales y toda acción que genere una nueva victimización.

d) Contención y orientación: La persona afectada será orientada, contando con el asesoramiento gratuito y el acompañamiento del Equipo de Orientación durante todas las instancias del proceso de intervención (consulta, medidas preventivas a solicitar, denuncia administrativa, la tramitación de la misma y la orientación sobre las acciones legales a emprender en caso de corresponder).

e) Acceso a la información y consentimiento informado: Se otorgará, de manera clara, información vinculada al objetivo de la intervención; a los deberes de confidencialidad y al eventual uso de la información recolectada, sobre los procedimientos disponibles y los beneficios y riesgos que se esperan de las estrategias de abordaje que se recomiendan. Asimismo, las personas que efectúen una consulta o presenten una denuncia tienen derecho a recibir información acerca del estado de las actuaciones, de las medidas adoptadas y de la evolución del proceso.

f) Celeridad en las actuaciones. Se brindará a las personas consultantes una respuesta oportuna y efectiva.

g) Imparcialidad. Se garantizará que quienes estén a cargo del análisis y resolución del caso no posean vínculos con las personas involucradas.

7. ROLES Y RESPONSABILIDADES

7.1 Equipo de orientación

El Equipo de Orientación (EO) será interdisciplinario y estará conformado por personas con formación en psicología, legales y relaciones laborales, con perspectiva de género, diversidad sexual y/o violencia laboral.

A nivel provincial y/o regional se podrá conformar un equipo interdisciplinario con representantes de los organismos descentralizados con sede en dicha provincia/región que funcionará como representante local del EO.

La convocatoria para las postulaciones a conformar el EO será realizada por Comunicación Interna desde la Coordinación de Carrera y Capacitación de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Dirección de Recursos Humanos de Agricultura, Ganadería y Pesca de la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA de la citada Secretaría a través de la dirección de correo electrónico institucional, y las presentaciones que se realicen serán evaluadas por dicha área junto a la UNIDAD DE TRANSVERSALIZACIÓN DE PERSPECTIVA DE GÉNERO de la SAGYP.

La designación de las personas que integrarán el EO será realizada por la autoridad a cargo de la SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA del MINISTERIO DE ECONOMÍA o por quién ésta delegue esa facultad, e informada por Comunicación Interna a través de la dirección de correo electrónico institucional.

Dado que los integrantes del EO desempeñan sus funciones en la SAGYP, su designación no implicará una afectación presupuestaria, no requiriendo una remuneración adicional por integrar o realizar funciones en el Equipo.

Las personas que integren el EO operarán en concordancia con los principios rectores establecidos en el Punto 6, al mismo tiempo que sus abordajes los realizarán conforme a la ética profesional de su especialidad.

El EO conformado podrá solicitar asesoría especializada a otros organismos a los fines de realizar un abordaje pertinente y formular recomendaciones en los casos que lo considere necesario.

Se solicitará al MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD capacitar al EO, estableciendo lineamientos generales en materia de asistencia a personas en situación de violencia por motivos de género y ofreciendo herramientas y materiales de formación para el equipo.

Sus responsabilidades serán:

- a. Recibir las consultas de aquellas personas que requieran asesoramiento u orientación como consecuencia de atravesar situaciones de violencia de género.
- b. Conducir las entrevistas.
- c. Analizar la consulta recibida y efectuar los informes técnicos de las entrevistas que deberá contener la exposición de los hechos más relevantes; la valoración de los derechos afectados; la asesoría brindada y los mecanismos de protección pertinentes, así como cualquier otro dato que pueda resultar de utilidad. Y, previa conformidad de la persona consultante, elevarlos a la Dirección de Recursos Humanos de Agricultura, Ganadería y Pesca de la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA de la citada Secretaría.
- d. Realizar seguimiento y acompañamiento de los casos que correspondan.
- e. Llevar un registro de todas las consultas y/o denuncias recibidas.
- f. Elaborar semestralmente un informe de carácter estadístico.
- g. Efectuar reuniones del equipo de manera periódica.
- h. Sugerir lineamientos para el plan de acción de la UNIDAD DE TRANSVERSALIZACIÓN DE PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Todas las personas que trabajan en la SAGYP deberán ser debidamente informadas de la existencia del Equipo de Orientación en funcionamiento y de los procedimientos y canales habilitados para entrar en contacto con el mismo.

7.2 UNIDAD DE TRANSVERSALIZACIÓN DE PERSPECTIVA DE GÉNERO

Creada por la Resolución N° RESOL-2020-228-APN-MAGYP de fecha 12 de junio de 2020 del entonces MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA, se trata de una

herramienta interna de gestión transversal con representación de cada una de las áreas ya existentes de la SAGYP. Está destinada al abordaje y tratamiento de la perspectiva de género desde los diversos ámbitos de incumbencia de la cartera, a los fines de promover la igualdad de géneros. Es un espacio de participación abierto conformado por DOS (2) personas de cada Subsecretaría de la SAGYP y DOS (2) representantes del INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGÍA AGROPECUARIA (INTA), del SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA (SENASA), del INSTITUTO NACIONAL DE SEMILLAS (INASE), del INSTITUTO NACIONAL DE VITIVINICULTURA (INV), y del INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PESQUERO (INIDEP) todos organismos descentralizados en la órbita de la SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA del MINISTERIO DE ECONOMÍA, que tiene particular interés y/o recorrido en la temática objeto del presente, y que desea colaborar en la elaboración e implementación de los planes de acción para la difusión y sensibilización y propicien un ambiente laboral libre de discriminación y violencia por motivos de género.

Todas las personas involucradas en esta área deberán regirse bajo los principios estrictos de confidencialidad.

Con relación a la presente Guía de Actuación, sus responsabilidades serán:

- a. Impulsar junto a las áreas de Recursos Humanos la convocatoria para las postulaciones a conformar el EO y participar de las instancias evaluadoras.
- b. Atender las sugerencias de los lineamientos recibidos del EO.
- c. Implementar acciones preventivas en materia de diversidad, género, violencia laboral por motivos de género.

8. RECEPCIÓN DE CONSULTAS – INSTANCIA DE ASESORAMIENTO Y PRIMERA ESCUCHA

El Equipo de Orientación (EO) será el encargado de recibir consultas de aquellas personas que requieran orientación y/o asesoramiento como consecuencia de atravesar situaciones de violencia de género, de conformidad con los Puntos 3, 4 y 5 de la presente Guía de Actuación.

Cualquier persona que tenga conocimiento de un hecho de acoso o violencia por motivos de género puede realizar una consulta al EO.

En todos los casos, las consultas se harán por los canales de recepción formal que contarán con TRES (3) modalidades: de manera personal, telefónica o mediante correo electrónico a la casilla creada a tal fin, la cual será divulgada por los canales correspondientes y monitoreada diariamente por el Equipo de Orientación.

El EO brindará una primera escucha basada en los principios rectores de la presente Guía de Actuación establecidos en el Punto 6 y el Artículo 5 de la citada Decisión Administrativa N° 1.012/21 debiendo acercar una respuesta en un máximo de TRES (3) días hábiles de recepcionada la misma.

Una vez recibida la consulta deberá realizar un informe donde se detallen los hechos relevantes, la valoración sobre los derechos afectados, la asesoría brindada, los mecanismos de protección pertinentes y cualquier otra información que entienda importante. Dicha consulta tendrá carácter de “alerta” e indicador a efecto de planificar programas de capacitación, sensibilización y concientización en el área que corresponda.

En caso de que la persona consultante desee realizar la denuncia, previa conformidad expresa, dicho informe será elevado a la Dirección de Recursos Humanos de Agricultura, Ganadería y Pesca de la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA de la citada Secretaría a fin de que la misma inicie el proceso administrativo correspondiente.

A continuación, se detallan las acciones que se llevarán a cabo según el tipo de violencia consultada o denunciada:

- a. Violencia laboral:** El EO recibirá las consultas, y en caso de que la misma se formalice en denuncia, la cual deberá ser radicada en la Dirección de Recursos Humanos de Agricultura, Ganadería y Pesca de la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA de la SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA del MINISTERIO DE

ECONOMÍA, elevará un informe técnico a la autoridad máxima de la SAGYP o a quién ésta delegue quien dará curso según el procedimiento administrativo correspondiente.

- b. Violencia doméstica, institucional, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, política y en el espacio público contra las mujeres:** El EO brindará asesoramiento y orientación sobre los posibles pasos a seguir. En caso de que así se le requiera y siempre que sea la persona afectada quien lo solicite, se pondrá en conocimiento a la Dirección de Recursos Humanos de Agricultura, Ganadería y Pesca de la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA de la SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA del MINISTERIO DE ECONOMÍA a fin de que tome intervención teniendo particular observancia en la licencia por violencia de género.

9. INSTANCIA DE DENUNCIAS ADMINISTRATIVAS

A los fines de radicar la denuncia, el Equipo de Orientación (EO) mantendrá una entrevista en los términos descritos en el Punto 8, y elevará a la Dirección de Recursos Humanos de Agricultura, Ganadería y Pesca de la citada Subsecretaría el informe técnico mencionado anteriormente junto a la manifestación de voluntad de denunciar.

La persona afectada será quien deba manifestar expresamente ante el EO que desea formalizar la denuncia. En caso de que la persona se presente espontáneamente a la Dirección de Recursos Humanos de Agricultura, Ganadería y Pesca de la mencionada Subsecretaría para denunciar, las mismas la derivarán al EO para que éste realice la entrevista y elabore el informe técnico a fin de remitir a la Dirección de Recursos Humanos de Agricultura, Ganadería y Pesca de la citada Subsecretaría para el inicio del procedimiento administrativo el cual seguirá los mecanismos establecidos por la SAGYP. Es importante destacar que NO se solicitará a quien denuncie un nuevo relato de los hechos padecidos desde la Dirección de Recursos Humanos de Agricultura, Ganadería y Pesca de la citada Subsecretaría a fin de evitar prácticas revictimizantes.

En todos los procesos administrativos debe garantizarse la confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y reserva de las actuaciones, e impulsar su tratamiento y resolución

por la autoridad administrativa competente. Asimismo, regirá el principio de amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia, conforme lo establece la Ley N° 26.485.

En caso que la persona denunciante, haya solicitado orientación en forma previa, la denuncia será elevada junto con el informe mencionado en el apartado 8.

9.1 Evaluación de la denuncia

Una vez llevadas a cabo las entrevistas correspondientes, el Equipo de Orientación deberá realizar una evaluación de riesgos, analizar las faltas cometidas y dará inicio al procedimiento de evaluación de la situación de violencia. Posteriormente, confeccionará un informe con las sugerencias a llevar a cabo para dar fin a la situación de violencia y prevenir situaciones futuras. Dicho informe será elevado a la Dirección de Recursos Humanos de Agricultura, Ganadería y Pesca de la citada Subsecretaría y la máxima autoridad de la SAGYP en sobre cerrado para que den garantía de su cumplimiento.

10. MEDIDAS PREVENTIVAS

Ante la recepción y evaluación de una denuncia que dé inicio al proceso de información sumaria por violencia y/o acoso por motivos de género en el ámbito laboral deberán adoptarse todas las medidas precautorias pertinentes que garanticen un apartamiento del presunto agresor hasta tanto se resuelva la investigación administrativa. Dichas medidas tendrán como principal objetivo restringir el contacto físico y de cualquier otra índole, entre el presunto agresor y la persona denunciante como así también impedir cualquier forma de perturbación, intimidación o revictimización que, directa o indirectamente, pueda realizarse hacia la persona denunciante. Solo en el caso de que la persona afectada lo requiera, podrá solicitar modificación del lugar y/u horario de prestación de servicio, a fin de resguardar su integridad física y/o psicológica.

La Dirección de Recursos Humanos de Agricultura, Ganadería y Pesca de la citada Subsecretaría deberá actuar de forma ágil y expeditiva, a fin de dar respuesta a la solicitud

cursada, teniendo en consideración los principios rectores de esta Guía de Actuación, debiendo arbitrar los medios necesarios para que la persona requirente no vea afectada su continuidad laboral con motivo de dicho pedido.

De igual manera, sólo en el caso de que la persona afectada lo requiera podrá tramitar la Licencia por Violencia de Género siguiendo los procedimientos administrativos requeridos por el área encargada, preservando la intimidad de la persona solicitante.

11. APLICACIÓN DE SANCIONES

Todo hecho de violencia y acoso por motivos de género en el ámbito laboral implica una violación a la normativa descripta en el Punto 3 de la presente Guía, que dará lugar a su investigación y sanción en caso de corresponder. En función del resultado de la investigación realizada en consecuencia, la máxima autoridad debe garantizar la aplicación de medidas disciplinarias proporcionales a la falta cometida.

12. PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS

La máxima autoridad de la SAGYP velará porque la autoridad superior jerárquica de la persona denunciante no disponga medidas que puedan perjudicarla de ningún modo. Toda medida o conducta que la afecte por el hecho de haber denunciado se considerará un nuevo hecho de violencia por motivos de género en el ámbito laboral.

13. LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO.

Las personas afectadas por las situaciones sancionadas en la presente Guía de Actuación pueden solicitar la licencia por violencia de género establecida en el Artículo 147 bis del Decreto N° 214 de fecha 27 de febrero de 2006, la que será otorgada con goce íntegro de haberes y por un plazo de hasta QUINCE (15) días corridos por año. Dicha licencia podrá prorrogarse por igual período por única vez, cuando se acredite la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento.

Los hechos que pudieran fundamentar una solicitud de licencia por violencia de género podrán acreditarse mediante:

- Informe de intervención del Equipo de Orientación
- Informe de Organismo Especializado
- Informe de servicios sociales
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la persona afectada.
- Denuncia ante sede judicial o policial

La licencia podrá ser solicitada a través de cualquier medio, acompañando alguna de las formas establecidas para acreditar la situación de violencia dispuesta en el punto anterior, debiéndose preservar el derecho a la intimidad de la persona.

Tal como establece el Artículo 147 bis del mencionado Decreto N° 214/06 el uso de la licencia por violencia de género no afectará la remuneración que corresponda abonar al agente, ni eliminará ni compensará aquellas otras licencias a las que el mismo tenga derecho a usufructuar según la legislación vigente.

14. REORDENAMIENTO DEL TIEMPO DE TRABAJO. POSIBILIDADES.

Cuando la situación de violencia y/o acoso por motivos de género se produzca dentro del ámbito laboral, la persona afectada podrá solicitar la licencia mencionada en el Punto 13 del presente protocolo, en pos de preservar su integridad física y/o psicológica.

Asimismo, la persona afectada podrá solicitar a través del formulario FOESC del sistema GDE los permisos de Entrada Demorada y Salida Anticipada establecidos en el Reglamento Interno de Control de Asistencia y Presentismo de la SAGYP, según corresponda.

La mencionada licencia y los permisos no representarán afectación alguna en el salario, presentismo, situación de revista y/o condición laboral de la persona.

Podrán establecerse mecanismos de justificación de ausencias o incumplimiento horario en el lugar de trabajo cuando las mismas sean motivadas por la situación de violencia y/o acoso laboral por motivos de género.

Lo mencionado en el párrafo precedente se implementará en el marco de los regímenes de Licencias, Justificaciones y Franquicias vigentes en la SAGYP y como consecuencia de un trabajo coordinado entre las áreas competentes en materia de recursos humanos y las previstas en el Punto 7 de la presente Guía de Actuación.

15. ACCIONES DE DIFUSIÓN, PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

A los efectos de difundir la existencia y los objetivos de esta Guía de Actuación el Equipo de Orientación (EO) junto con la UNIDAD DE TRANSVERSALIZACIÓN DE PERSPECTIVA DE GÉNERO, propiciarán:

- a) Impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de la violencia de género, como así también la difusión de la presente Guía de Actuación.
- b) Promover acciones de concientización mediante la difusión adecuada para garantizar respeto, igualdad, equidad, no discriminación e inclusión con integración en el trato entre los y las trabajadoras en el ámbito laboral de la SAGYP.
- c) Generar acciones de información periódicas y continuas sobre la problemática referida a la violencia de género, mediante la utilización de carteleras, boletines electrónicos, intranet, y todo otro medio o instrumento idóneo a los fines de que se trate.
- d) Desarrollar actividades de capacitación y actualización sobre los contenidos de esta Guía de Actuación.

Se solicitará al MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD asista a la SAGYP en la elaboración de materiales de difusión y herramientas de capacitación y prevención de la violencia por motivos de género.

16. ADHESIONES

Podrán adherir a la presente Guía de Actuación los organismos dependientes de la SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA del MINISTERIO DE ECONOMÍA: INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGÍA AGROPECUARIA (INTA), SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA (SENASA), INSTITUTO NACIONAL DE SEMILLAS (INASE), INSTITUTO NACIONAL DE VITIVINICULTURA (INV), INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PESQUERO (INIDEP).

Todas aquellas adhesiones concertadas en orden a lo dispuesto en el apartado 4 de la presente Guía de Actuación, deberán ser informadas a la SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA del MINISTERIO DE ECONOMÍA como asimismo al MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNEROS Y DIVERSIDAD.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Hoja Adicional de Firmas
Anexo

Número:

Referencia: EX-2022-134271647- -APN-DGD#MAGYP

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 14 pagina/s.