
**PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN
Y ACTUACIÓN CONTRA LA
VIOLENCIA LABORAL POR
MOTIVOS DE GÉNERO Y
VIOLENCIA DOMÉSTICA**

FABRICACIONES MILITARES



PROTOCOLO DE PREV
Y ACTUACION CONTRA
VIOLENCIA LAB POR
MOT GEN Y VIOL DOM

REF:PR-
SDDHHGYD-00-
FOR-00
REV:
FECHA:25/10/2021
IPM:

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	DIRECTORIO
SECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS, GÉNERO Y DIV 25/10/2021 FIRMA	UT 03/11/2021 FIRMA GAJ 31/01/2022 FIRMA GHH 04/02/2022 FIRMA	GERENCIA GENERAL FECHA FIRMA	FECHA



ÍNDICE GENERAL

HISTORIAL REGISTROS ACTUALIZACIONES Y/O REVISIONES

OBJETIVO

ALCANCE

DESARROLLO:

-INTRODUCCIÓN

-MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

-PRINCIPIOS RECTORES DE ACTUACIÓN

-SITUACIONES DE VIOLENCIA ABORDADAS POR EL PRESENTE

PROTOCOLO

-SANCIONES

-CANALES FACILITADORES

-PROCEDIMIENTO

* CANAL RECEPTOR,ABORDAJE Y
ACTUACION ANTE DENUNCIA

* SANCIONES

*CIERRE DEL CASO

-PREVENCIÓN

-ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

-CAMPAÑA DE DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

ANEXOS I Y II

FORMULARIOS- CONSENTIMIENTOS INFORMADOS Y COMPROMISO DE
CONFIDENCIALIDAD



PROTOCOLO DE PREV
Y ACTUACION CONTRA
VIOLENCIA LAB POR
MOT GEN Y VIOL DOM

REF:PR-
SDDHHGYD-00-
FOR-00
REV:
FECHA:25/10/2021
IPM:

HISTORIAL REGISTRO DE ACTUALIZACIONES Y/O REVISIONES

REVISIÓN	EFFECTIVIDAD	SECCIÓN	CAUSA DE REVISIÓN



OBJETIVO

El presente protocolo tiene como objetivo establecer lineamientos para prevenir y accionar, de forma adecuada, ante situaciones de violencia, con la responsabilidad y el abordaje profesional que dichas situaciones ameritan, y con el fin de promover en Fabricaciones Militares Sociedad del Estado (en adelante FMSE) un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia.

-OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar acciones preventivas, espacios de reflexión y sensibilización con el fin de erradicar en FMSE la discriminación y todas las formas de violencia, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- Brindar a las personas que trabajan en FMSE una herramienta confiable, con dispositivos internos específicos y un procedimiento de actuación orientado por principios rectores fundamentales para la intervención adecuada frente a posibles situaciones de violencia, atendiendo a la particularidad de cada situación.
- Poner a disposición espacios de escucha y canales de comunicación confiables, con el fin de que las personas afectadas por una situación de violencia, encuentren un ambiente favorable para comunicar y reciban la orientación, contención, asesoramiento, derivación y seguimiento pertinentes conforme a la situación que atraviesan.
- Establecer el presente protocolo como instrumento de comunicación para la transmisión de pautas y lineamientos claros que tipifiquen las acciones y



comportamiento que serán considerados como faltas, por constituir diferentes formas de violencia.

- Establecer canales de comunicación pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes e información relevante para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres y personas LGBTI+.
- Trabajar articuladamente con las organizaciones gremiales, quienes intervienen y hacen a la construcción diaria del espacio laboral, en virtud de alcanzar un trabajo conjunto y mancomunado.
- Promover la equidad y la igualdad de género en el acceso a oportunidades laborales.
- Estimular la comunicación no sexista en el ámbito laboral.

ALCANCE

El presente protocolo es un instrumento de acción, prevención y protección destinado al abordaje de situaciones de violencia laboral por motivos de género y/o violencia doméstica, que involucren a personas que desempeñan sus funciones en FMSE en cualquier espacio en el que desarrollen las tareas o actividades laborales, sin importar la modalidad de contratación de las personas.

DESARROLLO

1. INTRODUCCIÓN

El presente protocolo de actuación está orientado a ofrecer un procedimiento claro y efectivo para el abordaje de situaciones de violencia laboral por motivos de género y violencia doméstica, siendo a su vez, un protocolo de prevención de las mismas.



Es una apuesta a instalar en el ámbito laboral de Fabricaciones Militares Sociedad del Estado la perspectiva de los derechos humanos, que implica, entre otras cosas, visibilizar y direccionar las políticas e intervenciones hacia la modificación de los patrones culturales y estructurales que sostienen las desigualdades. En ese sentido, se propone la incorporación de la perspectiva de género y diversidades en todos los ámbitos y como enfoque transversal para todos los abordajes. El enfoque de interseccionalidad nos permite considerar las diversas variables que refuerzan las violencias y que implican una multiplicación de las opresiones.

2. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

2.1. MARCO NORMATIVO

En nuestro país, la constitución nacional otorga a las normativas internacionales la jerarquía de ser constitucionales. Por ese motivo, y sumado a la vasta producción nacional en materia de derechos humanos, discriminación, violencia laboral y violencia por motivos de género, contamos con un extenso repertorio legal que enmarca los lineamientos del presente protocolo y que se encuentra para su conocimiento en el Anexo I "Marco Normativo".

2.2. MARCO CONCEPTUAL

Para un mayor entendimiento del enfoque de género y diversidad que orienta los lineamientos del presente protocolo, recomendamos la lectura del Marco Conceptual que se encuentra a disposición en el Anexo II "Marco Conceptual".

3. PRINCIPIOS RECTORES DE ACTUACIÓN

A continuación, se detallarán las pautas básicas, esenciales y obligatorias que deben ser respetadas durante todo el proceso y por todas las personas intervinientes, con el fin de cumplir con el objetivo de abordar las situaciones que se comuniquen, con la responsabilidad y el profesionalismo que las mismas ameritan. Dichos principios son los siguientes:



- **No re victimización:** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de la persona afectada y los datos que permitan identificarla.
- **Consentimiento informado:** La persona afectada tiene el derecho a conocer los procedimientos que tendrán lugar durante todo el proceso y brindar su conformidad mediante la firma del consentimiento informado.
- En el Anexo III “Consentimiento informado y compromiso de confidencialidad” del presente protocolo se adjunta el modelo de consentimiento de acuerdo a la modalidad de violencia que se trate.
- **Discreción y confidencialidad** en el tratamiento de la información; Toda documentación será remitida en forma impresa y en sobre cerrado, con una minuta identificada sólo con el número de expediente interno y las siglas del nombre de la persona afectada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la misma y/o de la persona señalada.
- **Imparcialidad:** Toda persona que intervenga en el proceso, deberá abstraerse de consideraciones subjetivas y centrarse en la objetividad del asunto a tratar.
- **Respeto por la identidad de género:** En todos los casos y en todas las instancias, las personas involucradas en las diferentes etapas del presente protocolo deberán dirigirse a la persona afectada respetando su identidad de género adoptada y su nombre de pila, aún cuando éste sea distinto al consignado en su Documento Nacional de Identidad, tanto en las entrevistas como en los registros elaborados, conforme a lo establecido en la Ley de Identidad de género.



- **Participación de la persona afectada:** La persona afectada tendrá el derecho a ser escuchada personalmente por el equipo de abordaje interdisciplinario siempre que así lo requiera, teniéndose en cuenta en todos los casos su opinión. Serán garantizadas las medidas de protección en todo el procedimiento, como así también la información sobre el estado del mismo.

4. SITUACIONES DE VIOLENCIA ABORDADAS POR EL PRESENTE PROTOCOLO

La violencia laboral es toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una persona en su ámbito laboral, sea como discriminación, amenaza o acción consumada. La misma incluye acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores. Es una forma de abuso de poder que tiene como fin excluir o someter a otra persona.

TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL

- **Agresión física:** Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre una trabajadora o un trabajador.
- **Acoso sexual:** Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien lo recibe.
- **Acoso psicológico:** Situación en la que una persona o grupo de personas, ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre otra, buscando desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarla y eliminarla progresivamente del lugar que ocupa.



Violencia por motivos de género

Conforme el marco normativo (Ver Anexo I “Marco Normativo”), las violencias por motivos de género constituyen una práctica estructural violatoria de los derechos humanos y las libertades fundamentales, que afecta gravemente a mujeres y personas LGBTI+. No sólo supone el maltrato físico, sino que incluye también otras formas de violencias como la psicológica, sexual, económica, simbólica y mediática, dirigida hacia una persona en razón del género adoptado, como resultado de la asignación de determinados atributos y roles socioculturales, que actúa convirtiendo la diversidad sexual en desigualdad social. Comprende toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida de una mujer o una persona LGBTI+, su 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.

En el ámbito laboral las mujeres y las personas LGBTI+ se encuentran frente a una doble relación de poder: la que resulta de la socialización de género, que ubica a estas identidades como subordinadas a lo masculino y determina a priori aptitudes, comportamientos y capacidades; y la que subyace a toda relación laboral.

Conductas alcanzadas

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios injuriosos u ofensivos contra la persona, sobre la apariencia, aspecto físico, elecciones personales y estilos de vida;
- Comentarios o bromas de naturaleza sexual, uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo;
- Ridiculizaciones, burlas, acciones discriminatorias;



- Sabotajes al trabajo o impedimentos para el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento, otros);
- La no asignación de tareas, la imposición de tareas excesivas o imposibles de cumplir;
- Los gritos, insultos, entre otras;
- Amenazas;
- El acoso sexual y el acoso sexista;
- El acoso psicológico;
- La agresión física y/o sexual;
- El destrato;
- La adopción de conductas intimidatorias o represalias contra las personas que denuncien, colaboren o participen en los procedimientos evaluadores y sancionatorios, así como otras acciones con el objetivo de entorpecer el proceso de denuncia o asegurar la impunidad de la persona agresora;
- La falta al deber de confidencialidad por parte de cualquier miembro de los equipos interventores en el proceso desde que se inicia la denuncia hasta que se cierra la misma;

El listado precedente tiene carácter únicamente enunciativo.



5. SANCIONES

Luego de un proceso de evaluación de la situación, podrán aplicarse de las sanciones disciplinarias listadas a continuación:

Apercibimiento escrito: Advertencia por medio de la cual se le hace saber a quién cometió la falta que ha incurrido en un acto violencia laboral por motivos de género y sus consecuencias. Se informará a la Gerencia de Recursos Humanos la sanción definida a fin de que quede registrada en el legajo.

Suspensión disciplinaria: Consiste en eximir a la persona de concurrir al lugar de trabajo, con el consecuente descuento salarial. La misma se formaliza por escrito. Se informará a la Gerencia de Recursos Humanos la sanción definida a fin de que quede registrada en el legajo.

Despido con causa: Es la sanción más grave, e implica poner fin a la relación laboral sin goce de indemnización por despido y se formaliza por escrito. Convocar el comité tripartito (gerencia de legales, gerencia de rrhh y secretaría).

El Comité Tripartito deberá funcionar siempre con participación mayoritaria de mujeres o diversidades (66%). Además, no podrá formar parte del Comité ninguna persona que haya sido sancionada o advertida por situaciones de violencia de género u otras.

El apercibimiento escrito, será aplicable ante las faltas que no sean evaluadas como graves, y pueden incluir la obligatoriedad de recibir capacitaciones o sensibilizaciones en temáticas referidas a género, diversidad, violencia laboral, acoso psicológico, violencia laboral por motivos de género, igualdad de género, no discriminación, entre otras, de acuerdo a la particularidad de la situación.

Por otro lado, la suspensión y el despido con causa, serán aplicables ante las faltas que sean consideradas por el equipo de abordaje interdisciplinario como graves.



6. CANALES FACILITADORES

Los canales facilitadores son todos aquellos canales por los que suelen realizarse consultas vinculadas a situaciones de violencia laboral por motivos de género y/o violencia doméstica. Las personas responsables de los canales facilitadores deben actuar conforme a los principios de confidencialidad y no re victimización, evitando que la persona consultante realice un relato extensivo de la situación de violencia.

También deben conocer y transmitir a la persona consultante la existencia y el funcionamiento del presente protocolo y arbitrar los medios necesarios para garantizar el acceso a las modalidades del canal de recepción forma

Oficiarán como canales facilitadores las organizaciones sindicales **UPCN y ATE**, la **Gerencia de Recursos Humanos**, la **Gerencia de Asuntos Legales**, la **Secretaría de Género, DDHH y Diversidad** y el **Servicio Médico**.

7. PROCEDIMIENTO

7.1 CANAL DE RECEPCIÓN FORMAL

El canal de recepción formal es la boca de ingreso de denuncias y comunicaciones de situaciones de violencia laboral por motivos de género y/o notificaciones de situaciones de violencia doméstica.

<ddhhgenerodiv@fm.gob.ar> 1153772000



7.2. ABORDAJE Y ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS

Ingreso de situación al canal de recepción formal

El protocolo de actuación se activa con la llegada de una denuncia, comunicación de situación o notificación al mail de la Secretaría de Derechos Humanos, Género y Diversidad <ddhhgenerodiv@fm.gob.ar>. Será monitoreado por la persona responsable del canal de recepción formal, quien tomará conocimiento de la solicitud ingresada y realizará un primer análisis y calificación de la situación, identificando si se trata de una denuncia o comunicación de situación de violencia laboral por motivos de género o de una notificación de situación de violencia doméstica. Evaluará la necesidad de tomar medidas de protección inmediatas si existieran riesgos de represalias o si existiera posible riesgo para la persona afectada y/o familiares, principalmente en lo referente a situaciones de violencia doméstica, que requieran intervención urgente.

Tanto la persona responsable del canal de recepción formal como el equipo de abordaje interdisciplinario podrán disponer la activación de las medidas de protección en los casos pertinentes. Su adopción no implica pronunciamiento sobre la veracidad de la denuncia ni la responsabilidad de la persona señalada.

Específicamente para notificaciones de violencia doméstica, la persona responsable del canal de recepción formal debe acompañar y poner a disposición de la víctima toda la información necesaria a fin de resguardar su integridad y/o la de familiares.

Además, deberá adoptar medidas de resguardo, que consisten en intervenciones específicas orientadas al cese de la situación de violencia doméstica que esté sufriendo una mujer, estableciendo recursos con los que ella pueda contar. Estas medidas de carácter administrativas incluyen la flexibilidad horaria, la modificación del



lugar de trabajo y/o la habilitación del teletrabajo, la licencia laboral por violencia de género, entre otras.

El otorgamiento de estas medidas no requerirá, en ningún caso, la presentación de una constancia de denuncia formal en la Oficina de Violencia Doméstica o en cualquier otro organismo.

En base al análisis realizado de la situación de violencia doméstica reportada, la persona responsable del canal de recepción formal realizará un breve informe y procederá a articular con diferentes programas de género (municipales, provinciales o nacionales) la implementación de las medidas de resguardo, el asesoramiento, acompañamiento y seguimiento de la situación de violencia doméstica que fueran pertinentes.

Todo informe deberá resguardar la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la persona afectada y/o de la persona señalada.

Al mismo tiempo, quedará archivado en la Secretaría de DDHH, Género y Diversidad bajo llave.

El informe deberá ir actualizándose en cada instancia del proceso estipulado en el presente protocolo con el fin de contar con un registro de tratamiento de cada situación y, conforme avance la evaluación y tratamiento, deberán adjuntarse el plan de trabajo, las intervenciones y, finalmente, el acta de conformidad de resolución con las decisiones tomadas para el caso. Cabe aclarar que cada incorporación de documentación deberá estar debidamente firmada por las personas intervinientes.

El relato de la persona afectada será registrado por escrito por el equipo interdisciplinario y firmado por ambas partes brindando conformidad.



7.2.1. EVALUACIÓN DE DENUNCIA

Al momento de recepción de la solicitud, el equipo de abordaje interdisciplinario evaluará si resulta pertinente citar a la persona afectada bajo el principio de no re victimización.

El equipo de abordaje interdisciplinario también citará a la persona señalada, con quien mantendrá una entrevista, posibilitándole efectuar su descargo. En el caso de que la persona señalada no acepte mantener la entrevista, quedará consignado en el informe y se continuará con la evaluación del caso.

Los relatos de la persona afectada y de la persona señalada serán registrados solo por escrito por el equipo de abordaje interdisciplinario y firmado en conformidad.

Una vez llevadas a cabo las entrevistas correspondientes, el equipo de abordaje interdisciplinario deberá realizar una evaluación de riesgos, analizar las faltas cometidas y dará inicio al procedimiento de evaluación de la situación de violencia. Posteriormente, el equipo de abordaje interdisciplinario confeccionará un informe con las sugerencias a llevar a cabo para dar fin a la situación de violencia y prevenir situaciones futuras. En las Fábricas se informará a los Directores y en la Sede Central al Gerente General.

Las sugerencias pueden incluir la aplicación de cualquiera de las sanciones estipuladas en este protocolo, la obligatoriedad de recibir capacitaciones, o participar en programas de concientización y/o sensibilización, como así también la modificación de alguna condición de trabajo, ya sea el cambio de sector de la persona señalada, modificación horaria, o cualquier otra acción, preservando siempre la voluntad de la persona denunciante por sobre el resto de las consideraciones.



7.2.2. EVALUACIÓN DE NOTIFICACIÓN DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

En los casos de notificación de violencia doméstica, el equipo de abordaje interdisciplinario se pondrá a disposición para acompañar, contener y asesorar a la mujer afectada.

En esta instancia se privilegiará la escucha activa, que implica una posición empática y respetuosa que permite evaluar si se encuentra comprometida la seguridad e integridad psicofísica de la mujer en situación de violencia y/o la de su familia. Asimismo, se pondrá especial atención en conocer si la mujer cuenta con redes de apoyo y contención, si cuenta con información confiable, si posee recursos para llevar adelante una posible denuncia y/o abandono del hogar si fuera necesario, etc. Se procederá a brindar asesoramiento en cuestiones legales y acompañamiento psicológico si resultara pertinente. Asimismo, se brindará información acerca de las medidas de resguardo de las que podrá disponer de acuerdo a las particularidades de su situación. Las mismas pueden incluir la flexibilidad horaria, la modificación del lugar de trabajo y/o la habilitación del teletrabajo, la licencia laboral por violencia doméstica, etc.

En ningún caso se podrá requerir a la mujer que sufre violencia doméstica, la constancia de denuncia formal en la Oficina de violencia doméstica o en cualquier otro organismo para el otorgamiento de las medidas de resguardo. Se utilizará el informe elaborado por la Secretaría de DDHH, Género y Diversidad-

Una vez analizada la situación, el equipo de abordaje interdisciplinario realizará el informe que determine las acciones e intervenciones sugeridas, incluyendo también si existe o no riesgo actual o inminente para la mujer y/o sus familiares.



En caso de que el equipo de abordaje interdisciplinario determine la existencia de riesgo actual o inminente para la mujer y/o sus familiares, primeramente, se

transmitirá la gravedad de la situación a la persona afectada y se procederá a comunicar la situación a los organismos pertinentes y/o llevar adelante acciones inmediatas si así lo considera.

7.2.3. SANCIONES

Si bien para el derecho laboral rige el principio de progresividad en la aplicación de sanciones, el equipo de abordaje interdisciplinario podrá sugerir la aplicación directa de una sanción gravosa. Al mismo tiempo, las sanciones referidas se aplicarán teniendo en cuenta la magnitud del daño causado en la persona afectada y los antecedentes de la persona señalada.

En el caso del apercibimiento escrito, la Secretaría notificará al trabajador o trabajadora de dicho apercibimiento, con copia a la Gerencia de RRHH a fin de asentarlo en el legajo.

En el caso de que la conclusión del equipo interdisciplinario sea una suspensión disciplinaria, se elevará el informe pertinente a la Gerencia de RRHH a fin de que se efectivice la medida sugerida por la Secretaría de Género, DDHH y Diversidad.

En el caso de que el equipo interdisciplinario considere como sanción grave el despido, se convocará a un comité tripartito entre Gestión de RRHH, Gerencia Jurídica y Secretaría de DDHH, Género y Diversidad para tratar la medida.



7.2.4. CIERRE DEL CASO

Para el caso de comunicación de situación en donde la persona presuntamente afectada no acepta la entrevista con el equipo de abordaje interdisciplinario o desmiente la situación, se realizará el informe. El fin de esta forma de “alerta” es el poder re planificar programas de capacitación, sensibilización y concientización en las áreas.

7.3 CASOS EXCEPCIONALES

7.3.1 AUTORIDADES MAXIMAS

En caso de una denuncia que implica a un miembro del Directorio de la FMSE, Comisión Fiscalizadora o personal militar, se procederá a la recepción de la misma y el acompañamiento de la persona denunciante según el presente Protocolo, pero se elevarán las actuaciones correspondientes a la Dirección de Políticas de Género de la Dirección Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario dependiente de la Secretaría de Estrategia y Asuntos Militares del Ministerio de Defensa.

7.3.2 MIEMBROS DEL COMITÉ

En caso de presentarse una denuncia que implica a alguno/a de los/as miembros del Comité Tripartito, se lo/a apartará para la evaluación del caso y se lo/a reemplazará por otro/a procedente del mismo área. En caso de no ser posible dicho reemplazo, se procederá a la evaluación del caso con la opinión de los/as miembros restantes.

8. PREVENCIÓN

Acciones orientadas a prevenir las situaciones de violencia, sensibilizar y concientizar en materia de diversidad, género, inclusión, violencia laboral por motivos de género y violencia doméstica:

- Realización de talleres virtuales y/o presenciales optativos vinculados a temáticas de diversidad y género.
- Capacitaciones obligatorias acordes a un plan estratégico de sensibilización en materia de género y diversidad.



- Formación de integrantes de la Secretaría de DDHH, Género y Diversidad como replicadoras de la Ley Micaela, certificadas por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.
- Aprobación y comunicación de la Política de Diversidad, Género e Inclusión, la cual le da un marco organizacional al presente protocolo.
- Confección e implementación de la Guía de Lenguaje No Sexista.
- Realización de encuestas para generar un registro y observatorio de indicadores de violencia laboral por motivos de género y violencia doméstica.
- Implementación de programas de concientización y sensibilización sobre situaciones de violencia laboral por motivos de género y violencia doméstica.
- Capacitación en perspectiva de género a quienes intervengan en el proceso del presente protocolo (profesionales del servicio médico, profesionales de programa de género, recursos humanos y relaciones laborales y asuntos legales) con el fin de asegurar la detección de situaciones, la escucha activa y empática, la comprensión de la problemática, la detección de las diversas formas en las que se manifiesta la violencia y comprender las etapas por las que atraviesan las mujeres en situación de violencia.
- Implementación de medidas de protección y resguardo para la persona afectada.
- Difusión a través de distintos canales de comunicación internos de la empresa, la existencia de recursos como la Secretaría de DDHH, Género y Diversidad, el presente protocolo y la Línea Nacional 144 para violencia por motivos de género.

El listado precedente tiene carácter únicamente enunciativo.



9. ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

Una vez implementado, el presente protocolo podrá ser revisado y actualizado con una frecuencia anual con el fin de alinearlo a mejores prácticas y mantenerlo en orden al marco normativo en materia de derechos humanos, género y diversidad.

10. CAMPAÑA DE DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

A los efectos de difundir y concretar los objetivos de este protocolo, FMSE se compromete a realizar la comunicación y difusión del presente protocolo, a promover iniciativas presentadas por parte de toda persona interesada, asociaciones gremiales, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad o su institución equivalente, y otros organismos competentes para realizar acciones de sensibilización, difusión y capacitación sobre la problemática abordada, así como fomentar, emprender y favorecer acciones que eliminen la violencia, el acoso laboral y psicológico, además de violencia por motivos de género, acoso sexual y cualquier tipo de discriminación para todo el personal de FMSE.

REGISTROS

IDENTIFICACIÓN	RESPONSABLE	ALMACENAMIENTO	TIEMPO DE RETENCIÓN



ANEXO I - MARCO NORMATIVO

Marco normativo internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) Determina que:

Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley contra toda discriminación y contra toda provocación a tal discriminación.

Toda persona tiene derecho a la libertad de investigación, de opinión y de expresión y difusión del pensamiento por cualquier medio.

Toda persona tiene derecho a la protección de la Ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar.

Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

- Convenio N° 100 sobre Igualdad de remuneración – OIT – (1951)

Se refiere a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y determina que las tasas de remuneración deben fijarse sin discriminación en cuanto al sexo.



- Convenio N° 111 sobre Discriminación en materia de Empleo y Ocupación – OIT – (1958) Define a la discriminación como:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

También aclara que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965)

En ella, la discriminación racial se refiere a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) Determina que el Estado debe:

Respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.



Garantizar a las personas la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el pacto ya que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley.

Prohibir toda discriminación y garantizar a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
Determina que el Estado debe:

Reconocer el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

Reconocer el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

Garantizar derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Asegurar a todas las personas, sin distinción según el sexo, igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el pacto.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)

En materia de discriminación obliga al Estado a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo,



idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. También establece que todas las personas son iguales ante la ley, por lo tanto, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

Al mismo tiempo, establece que:

Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

Los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democrática.

- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW – (1979)

Primer instrumento internacional que consagra el principio de No-Discriminación hacia las mujeres. Llamando “discriminación contra la mujer” a 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.



- Recomendación General 19: La violencia contra la mujer – CEDAW – (1992)
Determina a la violencia contra la mujer, como una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. Establece que el Estado debe adoptar medidas efectivas para superar todas las formas de violencia basadas en el género.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994)

Define a la violencia contra la mujer a cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Determina que:

Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.

- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad (1999)

Establece que la discriminación contra las personas con discapacidad significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.



- Carta Democrática Interamericana (2001)

Establece la eliminación de toda forma de discriminación, especialmente la discriminación de género, étnica y racial, y de las diversas formas de intolerancia, así como la promoción y protección de los derechos humanos de los pueblos indígenas y los migrantes y el respeto a la diversidad étnica, cultural y religiosa en las Américas, contribuyen al fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana.

- Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género (2016)
Establece pautas básicas para guiar la a actuación en materia de prevención y erradicación de la violencia, abuso y discriminación sistemática que sufren las personas LGBTI+.
- Recomendación General 35 (Actualiza la recomendación 19): Violencia por razón de género – CEDAW – (1992)

Determina que la expresión “violencia por razón de género contra la mujer” es un término más preciso ya que muestra las causas y efectos vinculados con el género de la violencia.

Marco normativo nacional

- Constitución de la Nación Argentina (1995)

En materia laboral establece que el trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público;



organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

- Ley N° 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo (1974)

Prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Establece igual trato a todos los trabajadores en identidad de situaciones, considerando arbitrario el trato desigual si se hiciese discriminaciones que no respondan a causas objetivas. La exigencia de igualdad de trato no podrá afectar las condiciones más favorables que tenga reconocidas el trabajador, provenientes del contrato de trabajo que lo vincula al empleador.

Dispone que la mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

- Ley N° 11.179 – Código Penal de la Nación (1984)

Determina diferentes tipos de delito, entre ellos el delito contra la integridad sexual, que consiste en abuso sexual de una persona por medio de violencia, amenaza, abuso coactivo o intimidatorio de una relación de dependencia, de autoridad, o de poder, o aprovechándose de que la víctima por cualquier causa no haya podido consentir libremente la acción. Al mismo tiempo establece distintos tipos de lesiones o daños en el cuerpo o en la salud.

- Ley N° 23.592 - Actos Discriminatorios (1988)

Determina que son actos discriminatorios aquellos actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.



- Ley N° 26.485 - Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009)

Define a la violencia contra las mujeres a 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.

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

Establece los siguientes **tipos de violencia contra la mujer:**

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.

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.



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.

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

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.

Determina las siguientes formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos:

Violencia doméstica: 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;

Violencia institucional: 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;

Violencia laboral: 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;

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;

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. **Violencia mediática:** 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.



- Decreto N° 1011/10 - Reglamentación de la Ley N° 26.485 (2010)

Determina que la discriminación contra las mujeres es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, 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 otro ámbito.

Establece que la revictimización consiste en el sometimiento de la mujer agredida a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarias, como así también a realizar declaraciones reiteradas, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado y que excedan el ejercicio del derecho de defensa de parte; a tener que acreditar extremos no previstos normativamente, ser objeto de exámenes médicos repetidos, superfluos o excesivos y a toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado, sea en el ámbito policial, judicial, de la salud o cualquier otro.

Establece que la relación desigual de poder se configura por prácticas socioculturales históricas basadas en la idea de la inferioridad de las mujeres o la superioridad de los varones, o en conductas estereotipadas de hombres y mujeres, que limitan total o parcialmente el reconocimiento o goce de los derechos de éstas, en cualquier ámbito en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Establece que la violencia contra las mujeres incluye, junto con la física y la psicológica, a la violencia sexual y se refiere tanto a las acciones o conductas que tengan lugar dentro de la familia, como a las que se produzcan en lugares de trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o en otros espacios, tanto del ámbito público como del privado.



Determina que la discriminación en el ámbito laboral consiste en cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. También establece como discriminatoria a la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género.

Establece que el hostigamiento psicológico es toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

- Decreto 214/06 (CCGT), y en particular a los siguientes artículos de su Título IX, DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO que:

Establece que conforme al Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades, las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes Nros. 25.164, 25.188 y 23.592, Decretos Nros. 1421/02 y 41/99; acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

Establece la Promoción de la mujer trabajadora, garantizando los signatarios los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes Nros. 23.179 y 24.632 y el Decreto Nº 254/98, y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.



Como también la promoción de los agentes con discapacidad, estableciendo que las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 22.431 y modificatorias.

Determina la Erradicación de la violencia laboral. Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género.

La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e) del Anexo a la Ley N° 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente. De manera similar se procederá en los casos del personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 242 de dicha norma o la que la sustituya.

- Ley N° 26.743 de Identidad de Género (2012)

Reconoce la identidad autopercebida de cada persona y su derecho a un trato digno, independientemente del sexo asignado al nacer y de sus registros identificatorios.

- Ley N° 27.499 - Ley Micaela (2018)

Establece la capacitación obligatoria en las temáticas de género y violencias por motivos de género para todas las personas que se desempeñen en la función pública



en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación

ANEXO II MARCO CONCEPTUAL

Discriminación

Entendemos la discriminación como una obstrucción, negación o impedimento en el ejercicio de derechos, que clasifica las diferencias para instituir una situación de desigualdad y reproducir relaciones asimétricas de poder. La discriminación consiste en cualquier valoración negativa de la diversidad que existe en las personas. La discriminación puede ser directa o indirecta, la primera se produce cuando una persona recibe un trato diferencial desfavorable en relación a otra persona en situaciones comparables, a causa de los motivos arriba expuestos, y la discriminación indirecta puede darse cuando la aplicación de disposiciones, criterios o prácticas aparentemente neutrales sitúa en desventaja comparativa a las personas de una religión, género, diversidad funcional o discapacidad, edad u orientación sexual determinada.

En el contexto laboral, la discriminación ilícita significa que, a causa de su estado protegido -esto es, su etnia, religión, género, orientación sexual, origen nacional, nacionalidad, antepasados, edad, discapacidades, características genéticas, dependencias familiares, calidad de cuidador militar, veterano u otro trasfondo protegido por la legislación aplicable-, una persona empleada recibe un trato diferente en lo relativo al salario, las cláusulas del contrato, las condiciones o los privilegios laborales, o se la limita y/o clasifica de cualquier manera que la prive o tienda a privarla de oportunidades laborales o afecte negativamente su estado laboral de otra manera.

Género

Se denomina género a la construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciadas para las diferentes personas en función



del sexo asignado al nacer o incluso antes. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multiplicidad de variantes. Estas diferencias socioculturales son impuestas, fundan las relaciones de poder en una sociedad y sientan las bases para las prácticas discriminatorias mencionadas anteriormente. Su modificación implica un compromiso por parte de todas las instituciones que forman parte de la vida de las personas.

Identidad de género

Conforme a la Ley de Identidad de Género N° 26.743 (Ver Anexo I “Marco Normativo”), se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar, etc.

Igualdad

El concepto de igualdad se refiere al derecho individual y colectivo inalienable de recibir el mismo trato y de contar con las mismas oportunidades en el ámbito laboral y social, sin mediar distinción basada en variables como el género, la etnia, la clase social, el estado migratorio, diversidad funcional (discapacidad), y otras variantes. Se puede hablar de igualdad en distintas dimensiones:

- **Igualdad de oportunidades**

Principio que garantiza la igualdad de derechos para todas las personas, por medio de acciones dirigidas a la eliminación de barreras, de carácter social o personal, que sitúan a las personas en posición de desventaja en el acceso a sus derechos y oportunidades en los diferentes ámbitos de la vida.



- **Igualdad de género**

La igualdad de género se refiere a la situación en la cual todas las personas son libres para desarrollar sus capacidades personales y para la toma de decisiones, como así también para el pleno ejercicio de sus derechos sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles de género dominantes. Una política orientada a la igualdad de género asume, entre sus lineamientos organizaciones, la necesidad de revertir las desigualdades existentes como efecto de la distribución de las relaciones de poder instauradas a partir del discurso heteronormativo dominante, que sitúa el rol del varón por encima de las demás identidades de acuerdo a lo ya expresado en apartados anteriores.

Interseccionalidad

Es un enfoque que da cuenta de la interacción de diversas variables, que refuerzan las violencias y que implican una multiplicación de las opresiones, tales como: edad, etnia, pobreza, orientación sexual, identidad de género, migración y desplazamiento interno, discapacidad, pertenencia a comunidades indígenas u otras minorías, ruralidad, privación de la libertad, entre otras.

LGBTI+

La sigla es un acrónimo para designar colectivamente a las personas cuya sexualidad no se corresponde con la hegemónica dominante –la heterosexual–, es decir, lesbianas, gays, bisexuales, trans (transgéneros, transexuales, travestis), intersex, asexuales, pansexuales, no binaries y cualquier otra identidad tal como cada persona la vivencia. Tiene diversas variantes de acuerdo con las relaciones entre diversos colectivos de cada región, sus instancias de aparición, sus negociaciones de visibilidad en la esfera de lo público, su idioma, etc.



Consentimiento informado y compromiso de confidencialidad para la situación de violencia doméstica

OPCION 1

Si la trabajadora dice que sí sufre violencia doméstica y brinda consentimiento para la intervención

En la ciudad de Buenos Aires, a los días del mes de del año yo, (nombre de la trabajadora)

..... DNI legajo laboral confirmo de manera voluntaria haber recibido por parte de (nombre de la persona Responsable del Canal de Recepción Formal) toda la información referente a el acompañamiento, asesoramiento y medidas de resguardo de las que puedo disponer por estar atravesando una situación de violencia doméstica y brindo mi consentimiento para dar inicio al abordaje por parte de personal idóneo.

Por mi parte, yo (nombre de la persona Responsable).....

..... me comprometo a manejar con total discreción y confidencialidad la información a la que accedo durante el abordaje a emprender, comprometiéndome a no divulgarla, publicarla, cederla, revelarla, directa o indirectamente, a cualquier persona ajena al proceso, excepto en los casos donde haya evidencia de riesgo de vida o ante el requerimiento de autoridades judiciales.

La duración de las obligaciones contenidas en este acuerdo es de carácter indefinido y se mantendrá en vigor con posterioridad a la finalización del proceso el compromiso de confidencialidad.

Firma:

Aclaración:

DNI:



Consentimiento informado y compromiso de confidencialidad para la situación de violencia doméstica

OPCION 2

Si la trabajadora dice que sí sufre violencia doméstica pero no brinda consentimiento para la intervención

En la ciudad de Buenos Aires, a los días del mes de del año yo, (nombre de la trabajadora)

..... DNI legajo laboral confirmo de manera voluntaria haber recibido por parte de (nombre de la persona Responsable del Canal de Recepción Formal)

..... toda la información referente al acompañamiento, asesoramiento y medidas de resguardo de las que puedo disponer por estar atravesando una situación de violencia doméstica y NO brindo mi consentimiento para dar inicio al abordaje por parte de personal idóneo.

Por mi parte, yo (nombre de la persona Responsable del Canal de Recepción Formal) me comprometo a mantener la confidencialidad respecto de la información a la que accedí mediante la entrevista a la trabajadora, excepto si existiese riesgo de vida o ante el requerimiento de autoridades judiciales.

Se le informa a la trabajadora que en cualquier momento podrá rever su decisión y acercarse a los Canales de Recepción Formal establecidos en el “Protocolo de Prevención y Actuación contra la violencia laboral por motivos de género”.

La duración de las obligaciones contenidas en este acuerdo es de carácter indefinido y se mantendrá en vigor con posterioridad a la finalización del proceso.

Firma:

Aclaración:

DNI:



Consentimiento informado y compromiso de confidencialidad para la situación de violencia doméstica

OPCION 3

Si la trabajadora dice que no sufre violencia doméstica y no brinda consentimiento para la intervención

En la ciudad de Buenos Aires, a los días del mes de del año yo, (nombre de la trabajadora).....
..... DNI legajo laboral confirmo de manera voluntaria haber recibido por parte de (nombre de la persona Responsable del Canal de Recepción Formal)
..... toda la información referente al acompañamiento, asesoramiento y medidas de resguardo de las que puedo disponer si estuviera atravesando una situación de violencia doméstica. Asimismo, niego estar atravesando una situación de violencia doméstica, y por consecuencia, no brindo conformidad para llevar adelante ningún abordaje.

Por mi parte, yo (nombre de la persona Responsable del Canal de Recepción Formal)..... me comprometo a mantener la confidencialidad respecto de la información a la que accedí mediante la entrevista a la trabajadora, excepto si existiese riesgo de vida o ante el requerimiento de autoridades judiciales.

Se le informa a la trabajadora que en cualquier momento podrá rever su decisión y acercarse a los Canales de Recepción Formal establecidos en el “Protocolo de Prevención y Actuación contra la violencia laboral, violencia laboral por motivos de género y violencia domestica”.

La duración de las obligaciones contenidas en este acuerdo es de carácter indefinido y se mantendrá en vigor con posterioridad a la finalización del proceso.

Firma:

Aclaración:

DNI:

Consentimiento informado y compromiso de confidencialidad para la situación de violencia laboral por motivos de género



En la ciudad de Buenos Aires, a los días del mes de del año yo, (nombre de la persona afectada).....DNI..... legajo laboral confirmo de manera voluntaria haber recibido por parte de (nombre de la persona Responsable del Canal de Recepción Formal) toda la información referente al procedimiento establecido en el “Protocolo de Prevención y Actuación contra la violencia laboral, violencia laboral por motivos de género y violencia doméstica” y brindo mi consentimiento para que sea llevado adelante a partir de este momento, a los fines de dar fin a la situación de violencia laboral por la que me encuentro afectada.

Por mi parte, yo (nombre de la persona Responsable del Canal de Recepción Formal) me comprometo a manejar con total discreción y confidencialidad la información a la que accedo durante el procedimiento establecido en el “Protocolo de Prevención y Actuación contra la violencia laboral por motivos de género” comprometiéndome a no divulgarla, publicarla, cederla, revelarla, directa o indirectamente, a cualquier persona ajena al proceso.

La duración de las obligaciones contenidas en este acuerdo es de carácter indefinido y se mantendrá en vigor con posterioridad a la finalización del proceso el compromiso de confidencialidad.

Firma:

Aclaración:

DNI:



PROTOCOLO DE PREV
Y ACTUACION CONTRA
VIOLENCIA LAB POR
MOT GEN Y VIOL DOM

REF:PR-
SDDHHGYD-00-
FOR-00
REV:
FECHA:25/10/2021
IPM: