

PROTOCOLO

DE ACTUACIÓN PARA
SITUACIONES DE

VIOLENCIA DE GÉNERO



PROTOCOLO

de actuación para
situaciones de

VIOLENCIA DE GÉNERO

AUBASA
AUTOPISTAS DE BUENOS AIRES S.A.



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
**BUENOS
AIRES**

Un paso más en la prevención y erradicación de la violencia por motivos de género

La desigualdad de género se expresa de diversas maneras y en distintos planos, pero muestra su costado más cruel a través de la violencia física: en la Argentina muere una mujer cada 29 horas víctima de femicidio. Esta realidad, obliga al Estado a ofrecer soluciones y a trabajar para la erradicación definitiva de la violencia de género.

En enero del 2022, en línea con las políticas públicas del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, AUBASA crea el Departamento de Perspectiva de Género. Uno de sus objetivos fundamentales es que la empresa sea un espacio libre de violencia y discriminación por motivos de género. En cumplimiento con este objetivo hemos creado un protocolo de actuación para los casos de violencia de género, buscamos establecer un procedimiento claro, preciso y ecuánime de aplicación en toda la traza de la empresa y en todos sus escalafones. Es también una invitación a todos los trabajadores y trabajadoras, personal jerárquico y no jerárquico, a repensar nuestras prácticas cotidianas y nuestros vínculos laborales. Reflexionar en torno a cómo podemos entre todos y todas contribuir a mejorar nuestro espacio de trabajo.

Los y las invitamos a conocer el protocolo, a debatirlo, a plantear sus dudas e inquietudes, pero principalmente a que asumamos el compromiso individual y colectivo de aplicarlo. Sólo si entre todos y todas asumimos el desafío de reaprender nuestras prácticas cotidianas podremos vivir en una sociedad más justa.

Por último, desde el Departamento agradecemos a todas las áreas de la empresa que han colaborado en la elaboración y edición del Protocolo. Y en especial a todas aquellas personas que nos han recibido en sus espacios de trabajo, para intercambiar miradas y opiniones. Este protocolo es el resultado de innumerables conversaciones que hemos mantenido con trabajadoras, supervisores, gerentes y personal en general. Es gracias al aporte de cada uno/a de ustedes, que hoy podemos dar un paso más en la prevención y erradicación de la violencia por motivos de género.

— MARINA SALZMANN
Responsable del Departamento de Perspectiva de Género

AUTORIDADES

Ricardo Lissalde

Presidente de AUBASA

Felipe Vismara

Vicepresidente de AUBASA

Diego Lasala

Director de AUBASA

Marina Salzmänn

Responsable del Departamento de Perspectiva de Género de AUBASA

Virginia Russo

Coordinadora del Equipo Interdisciplinario - DPG de AUBASA

CONTENIDOS

1 INTRODUCCIÓN	7
2 OBJETIVOS	8
3 ALCANCE	9
4 MARCO DE REFERENCIA	11
5 PRINCIPIOS RECTORES DE ACTUACIÓN	12
6 PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL POR MOTIVOS DE GÉNERO Y/O DOMÉSTICA	14
7 CONDUCTAS ALCANZADAS	16
8 CANALES DE CONTACTO	18
9 CONSULTAS, COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN Y DENUNCIAS	19
10 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	20
11 ACTUALIZACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO	27
12 ANEXO I: MARCO NORMATIVO	28
Marco normativo internacional	28
Marco normativo nacional	32
Marco normativo provincial	38
13 ANEXO II: MARCO CONCEPTUAL	39

INTRODUCCIÓN

El presente protocolo de actuación se basa en la necesidad de incorporar a los procedimientos internos de AUBASA, la regulación de las intervenciones ante casos de violencia de género en el ámbito laboral y/o en el ámbito doméstico. Está orientado a ofrecer un procedimiento claro y efectivo para el abordaje de estas situaciones, siendo a la vez un elemento para su prevención.

Se crea un protocolo único de prevención y actuación frente a situaciones de violencia laboral por motivos de género y/o violencia de género en el ámbito doméstico, orientado a un abordaje integral de la problemática que permita transformar los patrones que sostienen condiciones de desigualdad.

Se enmarca en una sólida legislación y en un momento histórico de avance de la temática de género en nuestro país. Promueve la reflexión y el entendimiento para inspirar cambios individuales que aporten a la necesaria transformación social.

Si bien la problemática de violencia es de alcance general a todas las personas, el presente protocolo se basa en el entendimiento de que son las mujeres y personas LGTBIQ+ quienes se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad de padecer violencia. En el ámbito laboral, las mujeres y personas LGTBIQ+ enfrentan una doble relación de poder: la desigualdad de género que atraviesa la sociedad en su conjunto y que subordina estas identidades a lo masculino, y la desigualdad que subyace a toda relación laboral, en la que las mujeres y personas LGTBIQ+ se encuentran en una situación de desventaja. Es por estas asimetrías que se propone un tratamiento específico con medidas de protección y resguardo, a las situaciones de violencia por motivos de género.

OBJETIVOS

GENERALES:

- Establecer un encuadre claro y preciso para prevenir y accionar ante situaciones de violencia de género que atraviesen dentro del ámbito laboral o en el ámbito doméstico, las mujeres y personas LGTBIQ+ que trabajan en la empresa.
- Promover y contribuir a que AUBASA sea una empresa libre de discriminación y violencia.

ESPECÍFICOS:

- Establecer el presente protocolo como instrumento de acción ante situaciones de violencia de género.
- Estandarizar pautas y lineamientos claros que tipifiquen las acciones y comportamientos que serán considerados como faltas, por constituir diferentes formas de violencia.
- Generar espacios de escucha y canales de comunicación confiables y seguros para aquellas personas que estén atravesando una situación de violencia por razones de género.
- Establecer las pautas de trabajo del Equipo Interdisciplinario interviniente.
- Orientar, contener, derivar y realizar el seguimiento pertinente conforme a la situación que atraviesa la persona que realiza una consulta o denuncia.
- Realizar un seguimiento cualitativo y cuantitativo de las situaciones de violencia laboral por motivos de género y violencia doméstica, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- Trabajar de forma articulada con las distintas áreas y organismos que intervienen en la construcción diaria del espacio laboral.
- Instalar capacitación continua sobre la temática en todas las áreas de AUBASA.

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 AUBASA, en cualquier espacio en el que desarrolle las tareas o actividades laborales, incluyendo el teletrabajo, sin importar la modalidad de contratación, rango o antigüedad de las personas.

El abordaje del protocolo será coordinado por el Departamento de Perspectiva de Género – en adelante “DPG”-, en articulación con la gerencia de RRHH y cualquier otra área que se considere necesaria. Se restringe al ámbito de la empresa y no reemplaza ni cumple las funciones de la justicia.

Forma parte del DPG, el Equipo Interdisciplinario, que estará conformado de acuerdo con lo establecido por la ley provincial 14.893 y su decreto reglamentario. Su función será asesorar, orientar y acompañar a las personas que denuncien o comuniquen situaciones de violencia de género, ante el DPG.

SITUACIONES ABORDADAS POR EL PRESENTE PROTOCOLO

Violencia por motivos de género: Conforme el marco normativo vigente tanto nacional como internacional (Ver Anexo I), 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 LGTBIQ+. Abarca violencia física, psicológica, sexual, económica, simbólica y mediática, dirigida hacia una persona en razón de su género.

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 LGTBIQ+, 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.

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 laboral por motivos de género: 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;

Para mayor conocimiento de los tipos y modalidades de la violencia por motivos de género ver lo establecido en la Ley 26.485, que consta en el Anexo I “Marco Normativo”

MARCO DE REFERENCIA

MARCO NORMATIVO:

Enmarcan los lineamientos del presente protocolo, las normativas internacionales que tienen en nuestro país jerarquía constitucional, junto a la vasta producción nacional en materia de derechos humanos, discriminación, violencia laboral y violencia por motivos de género. Material a disposición en el Anexo I “Marco Normativo”

MARCO CONCEPTUAL:

Para un mayor entendimiento del enfoque de género y diversidad que orienta los lineamientos del presente protocolo, se pone a disposición el Anexo II “Marco Conceptual”.

PRINCIPIOS RECTORES DE ACTUACIÓN

Refiere a las pautas básicas, esenciales y obligatorias que deben ser respetadas durante todo el proceso y por todas las personas intervinientes.

No revictimización:

Se evitará promover la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de la/s persona/s involucrada/s y los datos que permitan identificarla/s.

Información plena del procedimiento:

Tanto las personas denunciantes como denunciadas tendrá/n derecho a conocer los procedimientos que se estipulan en este protocolo.

Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información:

Toda documentación será confidencial y sólo tendrá acceso el Departamento de Perspectiva de Género y las áreas Intervinientes que la situación requiera.

Imparcialidad:

Toda persona que intervenga en el proceso deberá abstraerse de consideraciones subjetivas y centrarse en la objetividad del asunto a tratar, pudiendo optar por no participar del proceso cuando no pueda cumplir con este principio.

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 en situación de violencia de género respetando su identidad de género adoptada y su nombre de pila, aun 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 denunciante:

Quien realice una denuncia, tendrá derecho a ser escuchada por el Equipo Interdisciplinario, quien tendrá 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 de este.

Interseccionalidad:

Se deberá considerar las diversas variables que refuerzan las violencias y que implican una multiplicación de las opresiones tales como: edad, etnia, clase social, orientación sexual, identidad de género, estado migratorio, diversidad funcional o discapacidad, pertenencia a comunidades indígenas, minorías, entre otras.

Transversalidad:

Implica identificar de manera específica y transversal las necesidades, violencias, desigualdades y la discriminación estructural e histórica que atraviesan las mujeres y las personas LGBTI+ en el abordaje de las situaciones para las que tiene alcance el presente protocolo.

Debida diligencia:

Refiere a la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente, a fin de proteger la dignidad y la integridad de las personas que vivencian las violencias por razones de género.

Celeridad:

Los procedimientos administrativos deberán ser realizados sin demoras injustificadas y deberán ser impulsados en el menor tiempo posible.

Trabajo colaborativo:

Entre las áreas y/u organismos que intervienen de manera directa o indirecta.

Ecuanimidad en el proceso:

El procedimiento se aplicará de la misma manera para todas las personas que decidan denunciar, así como para los denunciados.

Reeducación:

Se priorizarán las instancias de capacitación a fin de inspirar cambios en los hábitos y conductas de todo el personal.

PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL POR MOTIVOS DE GÉNERO Y/O DOMÉSTICA

A fin de dar cumplimiento a la normativa vigente y a los objetivos del presente protocolo de prevención, sensibilización, concientización y actuación en materia de violencia de género, se implementarán las siguientes acciones:

- Realización de talleres optativos sobre temáticas de diversidad y género.
- Capacitaciones obligatorias acordes a un plan estratégico de sensibilización en materia de género y diversidad.
- Formación de formadores/as, como replicadores/as de la ley Micaela - certificados/as por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires.
- Aprobación y comunicación de la Política de Diversidad, Género e Inclusión, que da marco organizacional al presente protocolo.
- Confección e implementación de la Guía de Lenguaje No Sexista, con especificidad para su aplicación en todo el ámbito laboral.
- 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.
- Capacitaciones en perspectiva de género al personal de AUBASA.

- Capacitación en violencia y perspectiva de género a quienes intervengan en el proceso del presente protocolo
- Optimización del articulado de las medidas de protección y resguardo para la persona en situación de violencia de género.
- La difusión a través de distintos canales de comunicación internos de la empresa, la existencia de recursos como el Departamento de Perspectiva de Género, el presente protocolo y la Línea Nacional 144 para violencia por motivos de género

CONDUCTAS ALCANZADAS

Toda acción u omisión que se enmarque en la definición de violencia dada en el punto 3, en cualquiera de sus formas, tales como:

- Observaciones sugerentes, 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.
- Ridiculizaciones, burlas, acciones discriminatorias. Sabotajes a las tareas laborales o impedimentos para acceder a los medios adecuados para realizarlas (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, atestiguan, 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.
- Toda otra forma de violencia comprendida en los marcos de la normativa vigente detallada en el Anexo 1.

AGRAVANTES EN LA COMISIÓN DE UNA FALTA:

- El abuso de posición jerárquica.
- Si la persona en situación de violencia de género es una persona con diversidad funcional (discapacidad).
- Antecedentes por violencia laboral, violencia laboral por motivos de género y violencia doméstica.

ATENUANTES EN LA COMISIÓN DE UNA FALTA:

- Que la persona señalada haya procedido con arrepentimiento espontáneo y reconozca el hecho.

CANALES DE CONTACTO

El DPG es el área por donde deben ingresar las consultas, denuncias y comunicación de situaciones de violencia laboral por motivos de género y/o notificaciones de situaciones de violencia doméstica.

Todos los puestos con personal a cargo deberán conocer la existencia y el funcionamiento del presente protocolo y tienen la obligación de comunicar al DPG cualquier situación de violencia de género de la que se tenga conocimiento.

Oficiará como canal de recepción formal a través de tres modalidades:

- Mail: areadegenero@aubasa.com.ar
- Vía whatsapp/ teléfono al número: 116 287 6912
- Personalmente en la oficina del Departamento de Perspectiva de Género, sita en Reconquista 575 - 7º piso - Lunes y miércoles de 10 a 15hs.

Estos canales serán monitoreados diariamente por dos personas idóneas del DPG que evaluarán la situación.

La denuncia efectuada por correo electrónico o por vía telefónica requerirá una ratificación que se sustanciará al momento de la entrevista personal con el Equipo Interdisciplinario

CONSULTAS, COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN Y DENUNCIAS

En el marco de situaciones de violencia de género, ya sea tanto en el ámbito laboral como en el doméstico, el contacto de las trabajadoras y los trabajadores de AUBASA con el DPG, podrá realizarse de 3 (tres) formas distintas: “Consulta”, “Comunicación de situación” o “Denuncia”.

CONSULTAS:

Refiere a los primeros acercamientos a través de cualquiera de los canales disponibles, que refiera a situaciones, dudas y/o cuestiones sobre perspectiva o violencia de género. Esta consulta puede resolverse en un único intercambio con el DPG o puede derivar en una comunicación de situación o en una denuncia que amerite otro tipo de abordaje.

COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN:

Puede ser realizada por la persona en situación de violencia de género o una tercera persona que posea conocimiento directo de situaciones de violencia laboral por motivos de género o violencia doméstica. En esta primera instancia, la comunicación no tiene carácter de denuncia.

Cuando la información sea provista por una tercera persona, el DPG podrá iniciar acciones en consecuencia, cuidadas y acordes a los principios rectores establecidos en el punto 5; pero solo se pondrá en contacto con la persona en situación de violencia de género, en los casos en que ésta haya dado su consentimiento para que así sea.

DENUNCIA:

Es la acción expresa que lleva adelante una o más personas ante una situación de violencia de género en el ámbito laboral, a través del canal de recepción formal. Implica el relato de la situación de violencia, los datos propios y de la/s persona/s señalada/s (nombre y apellido, gerencia/sector donde desempeña sus funciones, cargo jerárquico, etc.).

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

A. INICIO:

El procedimiento se activa con la llegada de una “comunicación de situación” o una “denuncia” a los canales formales. El DPG toma conocimiento de la solicitud ingresada y evalúa si se trata de una situación de violencia doméstica o de violencia laboral por motivos de género. En ambos casos se inicia una carpeta con la siguiente información:

- Datos de la persona en situación de violencia de género, respetando su identidad de género (nombre, apellido, gerencia/sector donde desempeña sus funciones, cargo jerárquico, etc.).
- Datos de la/s persona/s señalada/s (nombre, apellido, gerencia/sector donde desempeñan sus funciones, cargo jerárquico, etc.) -de corresponder.
- Resumen de la situación.
- Modalidad de violencia.
- Documentación respaldatoria en caso de que la hubiera.
- Determinar si es la primera vez que ha sido señalada la persona.
- En los casos de denuncia además se registrarán los datos del Equipo Interdisciplinario asignado para la entrevista.
- Demás información relevante.

La carpeta quedará bajo la exclusiva responsabilidad del Departamento de Perspectiva de Género, quien será responsable de arbitrar los medios que resguarden su confidencialidad. El Departamento de Perspectiva de Género remitirá la información al Equipo Interdisciplinario para que entreviste a la persona en situación de violencia de género.

La carpeta se actualizará en cada instancia del proceso. Cuando no se encuentren en uso o al finalizar la intervención, todas las carpetas quedan bajo llave, a resguardo del DPG.

Siempre que sea viable, se optará por la opción en papel desde el inicio. De no ser factible, se realizará la impresión de todo el material al final del procedimiento, para su archivo y ningún material digital se archivará en carpetas compartidas.

B. VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO:

Cuando la comunicación de situación corresponda a una situación de violencia doméstica, el Equipo Interdisciplinario se contactará con la persona en situación de violencia de género, para ponerse a disposición, ofreciendo la posibilidad de una entrevista preferencialmente presencial. El Equipo Interdisciplinario tendrá la responsabilidad de informar sobre la posibilidad de acceso a la licencia por violencia de género y sobre las distintas medidas de resguardo disponibles, de acuerdo con las particularidades de su situación. Además, brindará asesoramiento- si resultara pertinente- sobre cuestiones legales y acompañamiento psicológico.

Una vez analizada la situación, el Equipo 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. Dicho informe será remitido al DPG.

El Equipo Interdisciplinario, será el responsable de realizar un seguimiento de la persona en situación de violencia de género antes, durante y después del proceso, actualizando su evolución en la carpeta.

C. VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL:

Comunicación de situación:

Cuando la solicitud haya sido ingresada por una tercera persona y la persona en situación de violencia de género haya dado su consentimiento, el Equipo Interdisciplinario recibirá la información correspondiente y se

contactará con ella. El objetivo será mantener una entrevista preferentemente presencial, para informarle que se ha tomado conocimiento de una situación que podría estar afectándola y que cuenta con el apoyo y/o contención para llevar a cabo la denuncia formal.

- Si la persona en situación de violencia de género no acepta la entrevista o desmiente la situación, se procederá a dar cierre al procedimiento, consignándolo en la carpeta e informando únicamente al área desde donde procedió la misma.
- Dicho aviso tiene carácter de “alerta” e indicador a efecto de planificar programas de capacitación, sensibilización y concientización en las áreas que corresponda.
- En el caso de que la persona en situación de violencia de género acepte la entrevista, ratifique los hechos y decida iniciar la denuncia, se re-caratula la carpeta como denuncia y se continúa con la evaluación de la denuncia conforme a lo que se establece más adelante.
- En el caso que la persona en situación de violencia de género acepte la entrevista, ratifique los hechos, pero decida no iniciar la denuncia, el Equipo Interdisciplinario deberá remitir el informe correspondiente al DPG, quien articulará instancias de charlas y capacitación en el sector de la persona señalada; a la vez que acompañará a la persona en situación de violencia de género a través de un seguimiento personal hasta que la situación cese, o decida realizar la denuncia.

Denuncia:

Las denuncias recibidas, son exclusivas del ámbito laboral. Si la solicitud ingresada es calificada como una denuncia, se abren dos procesos en paralelos:

- El Equipo Interdisciplinario se contactará para llevar adelante la entrevista con quien/es hacen la denuncia, y en un plazo no mayor a 5 (cinco) días, confeccionará el informe con una descripción de los hechos, detalle de la/s entrevista/s realizada/s y su evaluación. Además, podrá hacer sugerencias respecto a la aplicación de sanciones, la participación en

programas de concientización y/o sensibilización y/o la modificación de alguna condición de trabajo (cambio de sector, horario, etc); En este último caso, se tratará de priorizar siempre la continuidad de condiciones de la persona denunciante o su preferencia.

- En paralelo, el DPG iniciará una investigación de la situación que contemple antecedentes, condiciones de trabajo, relato de posibles testigos y otros factores de relevancia. Esta instancia conlleva un trabajo en conjunto con la gerencia de RRHH y puede involucrar otras áreas implicadas que se considere deban intervenir, según el caso. Además, el DPG ofrecerá a la/s persona/s denunciada/s una entrevista que posibilite su descargo, adjuntando a la carpeta la información que de allí se desprenda. Si la entrevista no es aceptada, quedará consignado y se continuará con la investigación. Durante todo el proceso se priorizará siempre, el criterio con perspectiva de género para tomar las decisiones.

Una vez que hayan sido evaluados todos los aspectos en referencia a la denuncia, el DPG elaborará un Informe Final, que contemple lo elevado por el Equipo Interdisciplinario y en el que además se expresen sus conclusiones y recomendaciones respecto a las medidas y/o sanciones a tomar-explicitadas en los puntos siguientes. Este informe deberá estar finalizado como máximo 20 (veinte) días después de la fecha de denuncia.

El Equipo Interdisciplinario, será el responsable de realizar un seguimiento de la persona en situación de violencia de género antes, durante y después del proceso, actualizando su evolución en la carpeta. El DPG será responsable de mantenerla actualizada con los hechos y las acciones emprendidas.

D. SANCIONES:

Como resultado del proceso de evaluación de la situación se podrán aplicar las siguientes sanciones disciplinarias:

- 1. Llamado de atención:** Advertencia verbal por medio de la cual se le hace saber a quién cometió la falta que ha incurrido en un acto de violencia laboral por motivos de género (según corresponda) y que, en

caso de reiterarse, podría desencadenar en una sanción mayor. Si bien el llamado de atención es verbal, queda por escrito en la carpeta del DPG.

2. Apercibimiento: La sanción adquiere formalidad y se notifica por escrito la falta en la que se ha incurrido y sus consecuencias.

3. Suspensión disciplinaria: Consiste en eximir a la persona de concurrir al lugar de trabajo, con el consecuente descuento salarial. Se formaliza por escrito.

4. 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.

Tanto el llamado de atención (1), como el apercibimiento (2), son evaluadas como NO GRAVES y se orientan a un abordaje no punitivista, que busca sensibilizar y modificar progresivamente los patrones culturales, que son la base de la violencia. Por lo tanto, 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 con la particularidad de la situación. El llamado de atención será llevado adelante por el DPG e implica, además, una charla reflexiva y formativa sobre la temática.

Por otro lado, tanto la suspensión (3) como el despido con causa (4) serán evaluadas como GRAVES. Si bien las sanciones respetan un principio de progresividad, se podrá considerar la aplicación directa de una sanción gravosa teniendo en cuenta la magnitud del daño causado en la persona en situación de violencia de género y los antecedentes de la persona señalada. Tal situación debe ser evaluada y resuelta por una mesa de trabajo bipartita entre el Departamento de Perspectiva de Género -DPG y la Gerencias de RRHH. De requerirse, se podrá además convocar a legales u otras áreas pertinentes.

En todas las situaciones, previo a la aplicación de la sanción, la persona señalada tiene la posibilidad de realizar un descargo en el DPG.

E. MEDIDAS INMEDIATAS Y/O URGENTES DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL

Las situaciones de violencia laboral por razones de género y la violencia doméstica pueden requerir de medidas inmediatas y/ o urgentes de protección o resguardo. Su otorgamiento se regirá por los mismos principios que la licencia por razones de violencia de género (Ley 14.893).

Estas medidas son acciones administrativas dentro del ámbito laboral, llevadas a cabo con el objetivo de resguardar la seguridad de la/s persona/s en situación de violencia de género, evitar represalias a raíz de las denuncias y/o resguardar pruebas.

El DPG y el Equipo Interdisciplinario, evaluarán la necesidad aplicarlas y su implementación y vigencia serán coordinadas con la gerencia de RRHH y las jefaturas respectivas. Las medidas son de carácter administrativo y pueden afectar horarios o lugares de tareas y deberán ser idóneas, necesarias y proporcionales. Su duración se determinará de acuerdo con la evolución de proceso y sus resultados, pudiendo ser modificadas, suspendidas o ampliadas, según se acrediten nuevos elementos a considerar.

Su adopción es una medida preventiva, que no implica pronunciamiento sobre la veracidad de la denuncia ni la responsabilidad de la persona señalada.

F. SITUACIÓN O DENUNCIA EXCEPCIONAL

Refiere a los casos en que la comunicación de situación o denuncia señala a persona/s del Equipo Interdisciplinario, el DPG, RRHH y Directorio (jerarquía superior). En tales casos, la/s persona/s señalada/s quedará/n al margen del proceso y la situación se derivará a una mesa "ad hoc" de tratamiento excepcional. En todos los casos, una persona idónea designada por esta mesa dará contención inmediata a la persona en situación de violencia de género.

G. SEGUIMIENTO Y CIERRE DEL CASO

El DPG realizará un seguimiento a fin de verificar la implementación de medidas y la resolución del conflicto. Recién confirmada esa instancia se dará paso al cierre del caso. Si la situación continúa, se aplicarán progresivamente las sanciones contempladas en este protocolo para la reiteración de faltas.

En los casos de violencia doméstica, una vez que se haya acompañado a la persona en situación de violencia de género, el DPG a través de su Equipo Interdisciplinario, estará disponible para su orientación, cuando ella lo requiera.

Cuando la comunicación de situación y/o denuncias, corresponden a una situación de violencia laboral, el DPG pondrá en conocimiento a la gerencia de RRHH, a fin de poder planificar programas de capacitación, sensibilización y concientización en las áreas y según la temática que corresponda.

El DPG, llevará un registro de las comunicaciones reportadas, las medidas tomadas y sus resultantes, a fin de generar un observatorio de indicadores de violencia laboral, violencia por motivos de género y/o doméstica y así monitorear el ambiente laboral para la planificación acciones preventivas. Este registro se presentará al Directorio semestralmente, junto a un informe de evaluación que incluya los ejes de trabajo futuros que se desprendan como necesarios.

ACTUALIZACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

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

A los efectos de difundir y concretar los objetivos de este protocolo, AUBASA se compromete a:

- Realizar la comunicación y difusión del mismo
- Promover iniciativas presentadas por personas, asociaciones gremiales, Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual o su institución equivalente, y otros organismos competentes para realizar acciones de sensibilización, difusión y capacitación sobre la problemática abordada.
- 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 AUBASA y/o para toda persona que se encuentre en el ámbito de la empresa.

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 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. La Recomendación General 35 de 1992 actualiza la recomendación 19 y 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.



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.



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 actuación en materia de prevención y erradicación de la violencia, abuso y discriminación sistemática que sufren las personas LGBTI+.



Convenio 190 OIT

La OIT (Organización Internacional del Trabajo), de la cual Argentina es miembro, establece en el Convenio 190 (2019) el compromiso que deben adoptar todas las organizaciones del sector público y privado, de prevenir y erradicar toda forma de violencia, especialmente aquella que va dirigida a las personas por motivos de género. Además, se requiere que las organizaciones de los países miembros adopten un enfoque inclusivo e integrado; proporcionando a trabajadores y trabajadoras información y capacitación sobre violencia, acoso y medidas de prevención, y facilitándoles el acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas, solución de conflictos y vías de reparación seguros y eficaces.

MARCO NORMATIVO NACIONAL



Constitución de la Nación Argentina (1995)

En materia laboral establece 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 – 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 socio-culturales 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.



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.

MARCO NORMATIVO PROVINCIAL



Ley provincial 14893/2017:

Establece la Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia por razones de género, destinada a todas las trabajadoras de la administración pública y de sociedades de economía mixta con participación estatal mayoritaria. Esta licencia podrá ser solicitada por las mismas a través de cualquier medio, debiendo el organismo empleador preservar el derecho a la intimidad de la víctima y realizar el acompañamiento, seguimiento, información y abordaje integral a través de los organismos competentes dentro de su estructura. Las condiciones laborales no podrán ser modificadas, salvo a instancias y solicitud de la trabajadora. Este tipo de licencia no elimina ni suple otras licencias que tenga derecho a usufructuar según la legislación vigente y no afecta a su remuneración.



Decreto 1786/2019:

Aprueba la reglamentación y dispone el relevamiento de profesionales, dentro de los cuadros de la Administración Pública, para conformar equipos interdisciplinarios.



Decreto 121/2020:

Aprueba nueva reglamentación y deroga (modifica) el decreto 1786/2019. Designa autoridad de aplicación de la norma a la Subsecretaría de Empleo Público y Gestión de Bienes del Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros, que dicta las normas interpretativas, complementarias y aclaratorias que resulten necesarias.

<https://normas.gba.gov.ar/documentos/OzvPIWF8.htm>

Equipo interdisciplinario art 11.

ANEXO 2 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:

a. 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.

b. 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 organizacionales, 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.



GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
**BUENOS
AIRES**