

CONSTRUYENDO PERSPECTIVAS DE GÉNEROS

GUÍA PRÁCTICA DEL MINISTERIO DE DESARROLLO HUMANO Y HÁBITAT SOBRE EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ABORDAJE Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

- I. ACLARACIONES PREVIAS
 - II. MARCO NORMATIVO
 - III. INFORMACIÓN QUE NECESITAS SABER ACERCA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU PROTOCOLO
 - IV. PREVENCIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS
-

I. ACLARACIONES PREVIAS

La **Guía CONSTRUYENDO PERSPECTIVAS DE GÉNEROS** del Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat es una herramienta diseñada para vos, una hoja de ruta orientativa para garantizar la protección de tus derechos y fomentar un espacio de trabajo libre de **toda las formas de violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual** que puedan producirse en el lugar de trabajo o afecten a las personas trabajadoras; un paso a paso relacionado con conceptos y contenidos esenciales de la normativa del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Con la finalidad de hacer esta guía accesible, se adopta un formato y lenguaje simple, para describir cuáles son tus derechos y las herramientas a tu alcance ante situaciones de violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual en tu espacio laboral. Ello así a partir de preguntas como *¿Qué es? ¿Qué se entiende por? ¿Qué hacer?*, entre otras, y un paso a paso para que sea más accesible el procedimiento de consultas y denuncias. Se incluye lenguaje no discriminatorio y el uso de recursos como “as/os”, la “e” o figuras neutras.

Es importante que desde el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se implementen distintas medidas para dar respuesta a las nuevas exigencias que implica el deber de garantizar, efectivamente, a las mujeres y personas pertenecientes al colectivo LGBTIQ+ el derecho a vivir una vida libre de violencias. Como así también, la obligación de favorecer su desarrollo libre y pleno en la esfera laboral, debiendo, a tales fines, remover las desigualdades estructurales que provocan las inequidades de género.

II. MARCO NORMATIVO:

En materia de violencia en el ámbito laboral, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se dicta la **Ley N° [1.225](#) Sobre Violencia Laboral**, que tiene por objeto prevenir,

sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Si bien esta ley no hace distinción de género, la misma establece definiciones y procedimientos a seguir en dichos supuestos, en particular:

a) Define como **violencia laboral** las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, considerándose de especial gravedad si la víctima se encuentra en una situación de vulnerabilidad (por razón de edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga), todo ello conforme al artículo 2 de la mencionada Ley N° 1.225.

b) Son hechos de violencia en el ámbito laboral del sector público aquellos contemplados y definidos en los artículos 4° (matrato psíquico y social), 5° (matrato físico), 6° (acoso) y 7° (acoso sexual) de la Ley N° 1.225, continuos y repetidos.

c) El procedimiento para la tramitación de denuncias y la aplicación de las sanciones de suspensión, cesantía o exoneración fijadas en el artículo 8 de la Ley N° 1.225, se encuentra establecido en el artículo 9, a saber: *“La víctima debe comunicar al superior jerárquico inmediato la presunta comisión del hecho ilícito sancionado por esta Ley, salvo que fuere éste quien lo hubiere cometido, en cuyo caso debe informar al/la funcionario/a superior al/la denunciado/a. La recepción de la denuncia debe notificarse al área de sumarios correspondiente, a los efectos de instruir la actuación sumarial pertinente. Para la aplicación de las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder rige el procedimiento establecido por el artículo 51 y subsiguientes de la Ley N° 471 de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Cuando existiere un órgano de colegiación o disciplina que regule el ejercicio de la profesión del/la denunciado/a debe notificársele la denuncia.”*

d) Las presentaciones y/o denuncias que se interpongan con motivo de eventuales hechos de violencia en el ámbito laboral del sector público, deben ser caratuladas como expediente reservado (trata "Denuncia Ley N° 1.225 y Ley N° 1.845", conforme artículo 3 de la Resolución N° 35/PG/2014), y consignarse solo las siglas del agente denunciante y denunciado, como así también de todos los involucrados, a efectos de **reservar su identidad**, desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento sancionatorio, en virtud de lo dispuesto tanto por el artículo 12 de la Ley N° 1.225 como la Ley N° 1845, que también contempla situaciones que requieren reserva de identidad.

La Ley de Empleo Público N° [471](#) -con las modificaciones introducidas por las Leyes N° 6.025 y 6.147- en su **Artículo 36 bis**, dispone que la **licencia por violencia de género** con goce de haberes es de hasta veinte (20) días hábiles por año, con el alcance previsto en la Ley N° 26.485 (artículos 4°, 5° y 6)°, prorrogable por períodos iguales cuando la autoridad de aplicación entienda que se acredita la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento. Por el **Artículo 36 ter**, aplica también para las **licencias por violencia intrafamiliar**.

La Ley N° [6.083](#) sobre **violencia de género en el ámbito laboral** establece un plan de acción y lineamientos generales con perspectiva de género, tales como fortalecer, reconocer y garantizar los derechos de las mujeres y personas pertenecientes al colectivo LGTTBIQ a una vida libre de violencias en el ámbito laboral, eliminando prácticas de discriminación, hostigamiento y violencia laboral, entre otros. En su artículo 5° establece que se deberá brindar un servicio de asesoramiento sobre Violencia de Género en el Ámbito Laboral y elaborar o adecuar los protocolos de Actuación para la Prevención, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el Ámbito Laboral.

En cumplimiento con la Ley N° 6.083, mediante la **Resolución Conjunta N° 1-MSGC-19** se aprobó el **Protocolo de actuación para la Prevención, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el ámbito laboral del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires**. El mismo es una herramienta para la construcción de espacios seguros y libres de violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual, acompañado de un proceso de sensibilización y capacitación. En su artículo 2, dispone sus objetivos:

“a.- Fortalecer, reconocer y garantizar los derechos de las mujeres y el colectivo LGBTIQ+ a una vida libre de violencia de género en el ámbito laboral.

b.- Garantizar un ambiente libre de violencia contra las mujeres y colectivo LGBTIQ+.

c.- Eliminar prácticas de discriminación, hostigamiento y violencia de género en el ámbito laboral.

d.- Promover acciones para la prevención y erradicación de la violencia de género, el acoso y el abuso en el ámbito laboral.

e.- Establecer criterios para la intervención y el seguimiento de situaciones de violencia de género o discriminación en razón de género en el ámbito laboral.

f.- Generar un ámbito al que pueda recurrir la persona afectada a fin de encontrar posibles soluciones, respetando siempre su voluntad y su derecho a la confidencialidad.

g.- Llevar adelante el registro, monitoreo y evaluación de las medidas que se adopten en el marco del presente Protocolo.”

Las normas que comentamos (Leyes N° 1.225 y 6.083 y la Resolución Conjunta N° 1-MSGC-19) y otras, correspondientes a la temática que detallamos a continuación, son pilares fundamentales para garantizar TUS DERECHOS:

a) Ley Nacional N° [26.485](#) de **Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres**.

b) Ley Nacional N° [23.592](#) de **Actos Discriminatorios**.

c) Ley Nacional N° 26.743 de **Ley de Identidad de Género**.

d) Ley Nacional N° [27.499](#) “**Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado**”, a la cual adhirió la Ciudad mediante Ley N° 6.208.

e) Ley N° [474](#) y su modificatoria Ley N° 6.170 “**Plan de Igualdad Real de oportunidades y de Trato entre Mujeres y Varones**”.

f) **Convenio sobre Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo** [C190](#).

g) Ley N° [5.261](#) de **Ley contra la discriminación**.

h) Ley N° [6.025](#) y [6.147](#) **Nuevas licencias**.

Cada consulta y/o denuncia que hagas siempre deberá interpretarse de acuerdo a estas normas y teniendo en cuenta el **principio “pro-homine o persona”**.

¿Qué significa eso? Que se debe acudir a la norma más amplia o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos. En el caso inverso, es decir cuando se trata de establecer restricciones o suspensiones al ejercicio de derechos, se debe acudir a la norma o a la interpretación más restringida.

III. INFORMACIÓN QUE NECESITAS SABER ACERCA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU PROTOCOLO

¿Qué es un Protocolo?

Un protocolo es una herramienta que establece cómo se debe actuar frente a una situación específica, en un ámbito determinado. De este modo, un protocolo puede ser un conjunto de normas donde se describen objetivos, conductas y acciones que se consideran adecuadas ante ciertas situaciones, y en las que se estandariza un procedimiento de actuación.

¿Qué se entiende por Género?

Cuando hablamos de género nos referimos a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas. Es decir, el género es un concepto que alude a un conjunto de roles culturales, características, comportamientos, funciones y valoraciones impuestas a cada sexo.

Se refiere a los aspectos socialmente atribuidos a un individuo, diferenciando lo masculino de lo femenino, en base a sus características biológicas. Es decir que es lo que las sociedades esperan que piense, sienta y actúe alguien por ser varón o por ser mujer. Así, el género condiciona los roles, las posibilidades, las acciones, el aspecto físico y la expresión de la sexualidad de las personas.

¿Qué es la Perspectiva de género?

Es una forma de ver y entender el mundo, evidenciando las diferencias y desigualdades entre los géneros. En la sociedad se establece una relación de

jerarquía e inequidad entre géneros, en relación con el acceso a los recursos, la toma de decisiones, la autodeterminación y la división del trabajo en la vida cotidiana. Ante la invisibilización histórica de ciertos roles de mujeres e identidades disidentes, la perspectiva de género implica un prisma, un punto de vista, garantizador de derechos.

¿Qué son los Estereotipos?

Por estereotipos se entiende a las imágenes o ideas simplificadas que se crean y tienen sobre personas y grupos, que se constituyen a partir de prejuicios, actitudes, creencias y preconceptos impuestos por el medio sociocultural e instalados en los ámbitos laborales. Estos se aplican de forma general a todas las personas que pertenecen a una categoría, nacionalidad, etnia, edad, sexo, orientación sexual, procedencia geográfica, etc. Consecuentemente se les otorgan socialmente determinadas actitudes y aptitudes para el trabajo, o la falta de ellas, las mismas no se relacionan con sus capacidades ni con su desempeño laboral.

¿Qué es la Identidad de género?

Es el derecho a ser y sentir, 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 (que podría involucrar –o no– la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente elegido). También incluye otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

La identidad de género es un concepto amplio que crea espacio para la auto-identificación, y que hace referencia a la vivencia que una persona tiene de su propio género.

¿Qué se entiende por Orientación sexual?

Se refiere a la atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a las relaciones íntimas y/o sexuales con estas personas orientación sexual es un concepto amplio que crea espacio para la auto-identificación. Además, la orientación sexual puede variar a lo largo de un continuo, incluyendo la atracción exclusiva y no exclusiva al mismo sexo o al sexo opuesto.

¿Qué se entiende por Discriminación?

Se entiende por discriminación a toda distinción, exclusión, restricción, preferencia u otro trato diferente que, directa o indirectamente, se base en la pertenencia real o imaginaria de la persona a un determinado grupo o categoría y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertad fundamental de todas las personas.

Toda discriminación constituye un hecho violento, además de una vulneración a los derechos humanos.

La discriminación no es un acto aislado, sino histórico, producto de un modelo social que postuló una *concepción de normalidad* que ubicó a algunas personas con determinadas características (varón, blanco, de edad productiva, instruido, heterosexual, sin discapacidad, entre otras) en una relación de poder subordinante sobre otras personas que no se correspondían con ese *patrón heteronormativo*.

La discriminación puede presentarse en distintas etapas de la vida laboral: en las búsquedas de empleo, en las entrevistas, en la selección, desempeño, promoción, retiro y/o despido. Puede ponerse de manifiesto en un trato desigual, injusto y menos favorable a determinadas personas que no se correspondan con el patrón arriba mencionado, sin perjuicio de las capacidades y formación que cada persona posea para el desempeño de sus funciones.

¿Qué entiende por violencia laboral en sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y que debo hacer?

Se entiende como violencia laboral a *“..las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social. Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga.(artículo 2 Ley N° 1.225)”*.

Son **hechos de violencia laboral** el maltrato psíquico y social, el maltrato físico, el acoso y el acoso sexual (artículos 4, 5,6 y 7 de la Ley N° 1.225) que ocurren en tu espacio de trabajo.

En caso de sufrir algunos de estos hechos comunícate con tu superior/a inmediato/a, salvo que dicha persona fuera quien hubiera cometido el hecho, en ese caso informar al funcionario/a superior al denunciado/a.

¿Qué se entiende por violencia de género en el ámbito laboral?

La violencia laboral incluye violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual. Esto significa que cuando los hechos que hemos caracterizado como violencia laboral tienen por objeto restringir o anular el reconocimiento y ejercicio de derechos de mujeres y el colectivo LGBTIB+ se considera **violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual en el ámbito laboral**.

Tal como se expresó anteriormente cualquier persona trabajadora puede sufrir violencia en su ámbito de trabajo *-es decir en ocasión de sus labores, ya sea en dependencias de este Ministerio o externas al Ministerio, pero en carácter de cumplimiento de tareas designadas por éste-* la diferencia es que en este tipo de violencia la agresión a la persona es por discriminación o desprecio a su identidad de género (mujeres y personas del colectivo LGBTIQ+).

El artículo 4 del Protocolo de Actuación para la Prevención, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el Ámbito Laboral (Anexo de la Resolución Conjunta N° 1-MSGC-19) entiende como situaciones de violencia y discriminación contra las mujeres y el colectivo LGBTIB+ que se desarrolla en el ámbito laboral, las siguientes:

“...a) Comportamientos que obstaculicen el acceso, permanencia y ascenso de las mujeres y el colectivo LGBTIQ+ en el empleo, y/o que obstruyan el derecho de igual remuneración por igual tarea, encontrando fundamento en razones de género.

b) Requerimientos para el acceso al empleo concernientes a su estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo, en concordancia con lo dispuesto con la Ley N° 554 (texto consolidado según Ley N° 6.017).

c) Conductas que impliquen hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una mujer o el colectivo LGBTIQ+ con el fin de lograr su exclusión laboral.

d) Conductas con connotación sexual en el ámbito de trabajo, que hagan que la persona que las sufre se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.”

El Protocolo, además, en su artículo 5, establece que el mismo abarca diferentes **tipos de violencia tales como física, psicológica, sexual** -también incluidas en la Ley N° 1.225- e incorpora como tipo de la violencia a la **económica y/o patrimonial** y a la **simbólica**, definiendo a estas últimas de la siguiente manera:

“...Económica y/o patrimonial: es aquella que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales del/de la afectado/a.”

“...Simbólica: es 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 y/o integrantes del colectivo LGBTIQ+ en la sociedad.”

¿Qué se entiende por maltrato físico y/o violencia física en el ámbito laboral?

La Ley N° 1.225, en su artículo 5, define qué entiende por **maltrato físico** a *“toda conducta que esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los/las trabajadores/as.”*

Ahora bien, por su parte el artículo 5 del “Protocolo de actuación para la Prevención, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el ámbito laboral” incluye, entre las situaciones de violencia y discriminación contra mujeres y el colectivo LGBTIQ+, a la **violencia física** y la define como *“...la que se emplea contra el cuerpo produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.”*

¿Qué se entiende por violencia psicológica y maltrato psíquico y social en el ámbito laboral?

El artículo 4 de la Ley N° 1.225, enumera algunas de las acciones que cuando son ejercidas contra una persona trabajadora (ya sea personal de carácter permanente, transitorio o contratado) se entienden como maltrato psíquico y social:

- “a) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.*
- b) Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.*
- c) Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.*
- d) Obligarlo/a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.*
- e) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.*
- f) Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.*
- g) Encargarle trabajo imposible de realizar, o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna.*
- h) Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.*
- i) Promover su hostigamiento psicológico.*
- j) Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.*
- k) Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.*
- l) Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria.*
- m) Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios.*
- n) Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía.*
- o) Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares.*
- p) Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho.*
- q) Crear dificultades cotidianas que dificulten o imposibiliten el normal desempeño.*
- r) Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física.”*

Si sufrís este tipo de situaciones de violencia laboral o alguien de tu equipo de trabajo las sufre podés hacer la denuncia, o pedir asistencia, o consultar en la Gerencia Operativa de Recursos Humanos del Ministerio.

Por su parte, el Protocolo de actuación para la Prevención, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el ámbito laboral, en su artículo 5, establece entre los diferentes tipos de violencia y discriminación contra mujeres y el colectivo LGBTIQ+, la violencia **Psicológica**: “es 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 o aislamiento. Comprende 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.”

¿Qué entiende por acoso laboral y acoso sexual?

En el supuesto del **acoso laboral**, la ya mencionada Ley N° 1.225, en su artículo 6, lo define como *“...acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo...”*

El artículo 7 de la misma ley establece que se entiende por **acoso sexual** en el ámbito laboral a *“todo acto, comentario reiterado, conducta y/o manifestación ofensiva, ya sea de forma verbal, escrita, simbólica o física, con connotación sexual no consentida por quien la recibe, y que perjudique su cumplimiento o desempeño laboral y/o bienestar personal cuando concurriere alguna de las siguientes circunstancias: a) Cuando se formule con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación. b) Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella. c) Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamientos, provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo. El acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encontrare en una situación de particular vulnerabilidad”*.

Ahora bien el ya mencionado artículo 5 del Protocolo de actuación, entre los tipos violencia de género y discriminación en el ámbito laboral contra mujeres y el colectivo LGBTIQ+, incluye la **violencia sexual**, entendiendo que *“...comprende cualquier acción, con o sin acceso carnal, que implique la vulneración en cualquier forma del derecho a decidir voluntariamente sobre la vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.”*

Si bien el típico acoso suele definirse como tocamientos o manoseos, también puede incluir comentarios sistemáticos groseros o lascivos, bromas intencionadas de carácter sexual, alusiones humillantes reiteradas que resaltan partes del cuerpo, etc. (aunque en ocasiones también se verifiquen solicitudes explícitas de favores sexuales, solicitudes que cuando provienen de un superior, agravan la situación de vulnerabilidad). El acoso coloca a la persona que lo sufre en situaciones humillantes o violatorias de su intimidad, y también, a la hora de hacer público el acoso y hacer valer sus derechos, frente al temor a ser echada, discriminada o perjudicada de alguna

manera por parte de la persona que la acosó. El acoso sexual como violencia laboral se caracteriza por hechos reiterados y continuos. En cambio esta reiteración no es necesaria para que se configure la violencia sexual como violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual en el ámbito laboral, basta con que sea solo una vez.

¿A quienes alcanza el Protocolo de actuación para la Prevención, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el ámbito laboral?

Este Protocolo resulta de aplicación tanto a funcionarios/as, personal de planta permanente, planta transitoria, personal de gabinete y régimen gerencial, como al personal contratado bajo el régimen de locación de servicios y obra, sea en carácter de personas denunciantes y/o personas denunciadas. Deberá aplicarse a su vez para los supuestos en que las personas se desempeñen en espacios laborales de este Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat, inclusive en el marco de convenios y programas de asistencia técnica.

¿Qué hacer ante situaciones de violencia de género?

En caso de que seas víctima de alguna forma de violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual en tu ámbito laboral, contás con distintos espacios de contención, consulta y de denuncia. No dudes en acercarte a la Gerencia Operativa de Recursos Humanos dependiente de la Dirección General de Desarrollo Institucional y Modernización y a la Dirección General de la Mujer de este Ministerio.

Con el Protocolo de actuación para la Prevención, Abordaje y Erradicación de la Violencia de Género en el ámbito laboral (art. 6) tenes asegurado **tres principios rectores** que deben seguirse a la hora de abordar una consulta y/o denuncia por violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual, a fin de proteger tus derechos que han sido vulnerados en espacios de trabajo:

*“a.- **Asesoramiento gratuito.** La persona afectada será asesorada legal y psicológicamente de manera gratuita y durante todo el proceso por la Dirección General de la Mujer, dependiente del Ministerio de Hábitat y Desarrollo Humano (actual Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat), y por la Dirección General Convivencia en la Diversidad, de la Vicejefatura de Gobierno, o en las que en un futuro las reemplacen.*

*“b.- **Respeto y confidencialidad.** La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento, deberá resguardarse la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar así como en la confidencialidad de los datos.*

*“c.- **No re-victimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona que consulte o denuncie o cualquier dato que permita identificarla.”*

¿Quién puede consultar/denunciar?

El Protocolo de actuación establece, en su artículo 7, que *“Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que le asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este procedimiento contempla.”*

¿Dónde denunciar?

Podés realizar consultas y/o denuncias sobre violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual en el ámbito laboral a través de un formulario online en la página web <https://badesdeadentro.gob.ar/consultadediversidadygenero> o por correo electrónico a referente.ssgrh@buenosaires.gob.ar. La consulta/denuncia por vía on line podrá ser anónima y no exige la inclusión de los datos personales.

Todas las consultas/denuncias realizadas a través del formulario on line o correo electrónico serán recibidas y analizadas de manera responsable, respetuosa y rigurosa por personal de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, y de ser pertinente, se aplicará el protocolo de actuación establecidos en la Ley N° 6.083 de prevención, tratamiento y erradicación de situaciones de violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual y discriminación en el ámbito laboral del Gobierno de la Ciudad Autónoma Buenos Aires.

¿Se cuida mi identidad frente a una denuncia por violencia de género? ¿Existe alguna garantía de no sufrir represalias?

Si, desde que inicia hasta la finalización del procedimiento se adoptarán todos los recaudos para garantizar absoluta confidencialidad y reserva de la identidad de la persona consultante/denunciante y todos los involucrados, inclusive extendiéndose después de concluido el procedimiento. Si por algún motivo la persona denunciante llegase a ser víctima de represalia, deberá denunciar esa irregularidad y configurando ello un nuevo acto de violencia.

Al respecto, el artículo 7 del protocolo garantiza *“...El tratamiento de consultas y/o denuncias deberá ser estrictamente confidencial, circunstancia que se hará saber al/ a la consultante/denunciante en la primera intervención.”*

¿Voy a seguir teniendo contacto con la persona que denuncie?

No, se tomará la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de manera que no se encuentre obstruido su desarrollo laboral, tal como establece el ya mencionado Protocolo de Actuación en su artículo 10.

¿Cómo es el procedimiento para tramitar consultas o denuncias?

Si sos víctima de alguna forma de violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual en tu espacio de trabajo, a modo de colofón te dejamos el **“Paso a Paso”**:

DESDE ADENTRO

Canal de orientación y acompañamiento

¿Tenés alguna consulta?

Escalafón:

Nombre y apellido:

(opcional - tu consulta será confidencial y será tratada con absoluta reserva)

Correo para brindarte una respuesta:

Tel para brindarte una respuesta:

Tipo de consulta:

- Licencias
- Normativa vigente de género
- Conflicto entre compañeros
- Conflicto con un superior
- Otras consultas

Dejá tu consulta aquí:

Si te encontrás en una situación de riesgo comunicate urgente con el 911.
Si sos víctima de violencia de género, podés llamar al 144 que funciona las 24hs los 365 días y te pueden brindar asesoramiento y contención.
Si querés hacer una denuncia por violencia de género, podés concurrir a la [Web de Justicia Social](#) o a cualquier **comisaría comunal de la Ciudad**.
Si querés ver el mapa de recursos disponibles para la atención de casos de violencia de género, podés entrar [aquí](#).

Enviar

SSGRH o referente escalafonario de SALUD, EDUCACIÓN, POLICIA

- DG Mujer**
 - Violencia de género
- DDHH**
 - Discriminación
- RRHH**
 - Licencias
 - Normativa
 - Otras consultas

Responden la consulta directamente y notifica su resolución

SCCYFP (sólo para registro)

Paso 1: La Consulta puede ser realizada vía telefónica, correo electrónico a referente.sgrh@buenosaires.gob.ar o completando formulario disponible en <https://badesdeadentro.gob.ar/consultadediversidadygenero> a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, en su carácter de referente escalafonario en materia de género para este Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat, en adelante “SSGRH”.

Paso 2. La SSGRH deberá responder la consulta dentro de los 10 (diez) días hábiles. Antes de brindar una respuesta, da intervención a la Dirección General de la Mujer y/o la Dirección General Convivencia en la Diversidad, según sea el caso (dado que la persona consultante puede ser una mujer o una persona integrante del colectivo LGBTIQ+). En caso de que te convoquen a una entrevista personal, y accedas a la misma, tene en cuenta que será confidencial.

Paso 3. Si la persona decide realizar la denuncia en el ámbito administrativo podrá hacerlo vía telefónica -en ese caso luego deberá ratificarla-, por escrito, correo electrónico a referente.sgrh@buenosaires.gob.ar o completando formulario disponible en la página web <https://badesdeadentro.gob.ar/consultadediversidadygenero>. El área del Ministerio en la que recaiga la denuncia por escrito deriva el expediente a la SSGRH para su registro, intervención y posterior giro a la Dirección General de la Mujer y/o la Dirección General Convivencia en la Diversidad, según sea el caso como explicamos en Paso 2.

Paso 4. Las mencionadas Direcciones Generales, en función de sus competencias y a partir de los hechos denunciados, elaboran un informe *-pudiendo recomendar una licencia, modificación de horario o alguna medida que se considere protectoria para la persona denunciante-*, y devuelven los actuados a la SSGRH para su dictamen y posterior remisión al superior jerárquico inmediato de la persona denunciante (o, si éste/a fuera la persona denunciada, al superior jerárquico del mismo).

Paso 5. El superior jerárquico toma conocimiento de todo lo actuado y de las recomendaciones realizadas por la Dirección General de la Mujer y/o la Dirección

General Convivencia en la Diversidad. Serán de aplicación de normas disciplinarias vigentes, y en caso de corresponder, el superior jerárquico deberá solicitar la instrucción de sumario administrativo a la máxima autoridad del Ministerio.

IV. PREVENCIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS

El talento, el esfuerzo y la responsabilidad no tienen género.

Para crecer como equipo y potenciarnos desde la diversidad, nos proponemos seguir avanzando hacia la equidad de género para que todas las personas tengamos los mismos derechos y oportunidades. Esta transformación cultural implica dejar atrás estereotipos de género y garantizar espacios de trabajo respetuosos e inclusivos y libres de violencias por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual.

Nuestros compromisos son:

- Respetar y que se respeten los derechos de todas las personas que integran el Ministerio.
- Promover la equidad de género y el respeto en nuestros equipos de trabajo, mediante programas de formación y difusión.
- Actualizarnos acompañando los cambios socioculturales, favoreciendo la buena convivencia y el respeto.
- Reconocer la existencia de otras identidades sexo – genericas, y propiciar un espacio para que puedan desarrollarse libremente.
- Llevar a la práctica políticas, programas, espacios de formación continua e iniciativas para fomentar la igualdad de oportunidades.

Espacio seguro y libre de violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual:

La existencia de un espacio seguro y libre de Violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual es imprescindible para que un Protocolo cumpla su función. La decisión de comunicar, en el ámbito público, que se está en una situación de violencia es de una importancia radical, ya que puede influir directamente en la vida personal, los ingresos económicos, la relación con las/los hijas/os, la pareja y otros vínculos personales.

Para crear estos espacios se debe fomentar, por todos los medios, el respeto de los derechos humanos y, especialmente, la temática de género y de diversidad.

Evitar la revictimización:

Se entiende por “revictimización” toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de la persona en situación de violencia por parte del personal que integra los distintos ámbitos con los quien denuncia debe interactuar (policial, judicial, de la salud, etc.). Se considerará revictimización, por ejemplo, el sometimiento a consultas fallidas o innecesarias y a declaraciones reiteradas sobre

cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no relacionados/as, puntualmente, con el hecho denunciado.

Es importante ofrecer una escucha activa y empática con especial interés en aquello que relata, sin prejuizar, ni anteponer lo que creemos que debería ser lo correcto (por ejemplo, denunciar, ya que no siempre la persona se encuentra preparada para llevar adelante todo el proceso).

Recorda que siempre en la entrevista será realizada en un ambiente privado que garantice la intimidad y asegure la confidencialidad durante todo el acompañamiento.

Tene en cuenta que la Línea 144 ofrece asesoramiento y cuenta con un Mapa de Recursos de toda la ciudad de Buenos Aires. Los profesionales de la Línea realizan una evaluación de riesgo inicial; orientan sobre estrategias jurídicas y recursos existentes y funciona como registro de situaciones de violencia, útiles en materia probatoria ante un eventual proceso.



Personal especializado:

Las personas encargadas de la aplicación del protocolo tienen la formación y experiencia en situaciones de violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual, es decir que cuentan con los conocimientos sobre: marco teórico y normativo vigente, terminologías específicas existentes, efectos sobre la vida y la salud, recursos disponibles y estrategias. De allí la importancia del equipo que te acompañara en cada parte del proceso.

Consentimiento informado:

Consiste en otorgarte, de manera clara, información vinculada al objetivo de la intervención, los deberes de confidencialidad y el eventual uso de la información recolectada, los procedimientos disponibles y los beneficios y riesgos que se esperan de los recursos que se recomiendan.

La información que te proporcionarán deberá ser lo más detallada posible. Este entorno de confianza deberá permitirte ya sea como consultante o denunciante, sentirte en condiciones de rechazar la intervención. Recordá que el recurso de acompañamiento y la orientación siempre estarán disponibles.

Confidencialidad:

La confidencialidad es otro principio básico y ético en la intervención y tiene relación con la información que recibis y cómo la utilizas y está íntimamente ligado con el principio de consentimiento informado.

La confidencialidad será garantizada mediante la reserva de la información (no compartirla con personas cercanas o colegas que no tienen relación con el equipo de atención).

También se garantiza que la información será reservada, durante todo el proceso de acompañamiento, cualquiera sea la forma que adopte (física, digital, informes, etc...), será adecuadamente comunicada y archivada, contando con todas las herramientas para ello.

Licencias Laborales como medida complementaria

Nuestro compromiso frente a estos actos de violencia, van acompañados de medidas claras y concretas. Por eso, no solo contamos con el Protocolo, sino con licencias laborales por violencia de género. Esta herramienta reconoce la necesidad de disponer de tiempo para asumir las demandas emocionales, judiciales, psicológicas para enfrentar este proceso sin correr el riesgo de perder la fuente de trabajo.

Comunicación con Igualdad de Género

El lenguaje transmite, refuerza y transforma significados y sentidos sobre lo masculino, lo femenino y otras identidades de género. Una acción concreta de promoción de la igualdad de género es la revisión de la comunicación interior y externa del Ministerio.

Eliminar el enfoque androcéntrico, es decir, aquel incorporado en los textos y que se centra en los hombres, tanto directa como indirectamente. Se recomienda asegurar constantemente la visibilidad de las mujeres mostrando su competencia, éxitos y responsabilidades en el ámbito laboral, social y político. Por otro lado, al referirse a actividades familiares, domésticas, recreativas y deportivas, debe dirigirse tanto a hombres como a mujeres. Asimismo, se recomienda evitar la subordinación de las mujeres al nombrarlas con cargos o denominaciones masculinizadas o como categoría aparte y eludir los juicios de valor o adjetivaciones asociadas a ellas. Tener en cuenta el modo de dirigirse también al momento de elaborar comunicaciones internas y externas.

Recomendaciones concretas para evitar discursos estigmatizantes y discriminatorios:

- Promover diversos modelos de mujeres, ya que no existe una única forma de ser mujer.
- Evitar la representación de las mujeres a través de su cuerpo o sus características físicas y su consecuente cosificación.
- Difundir mensajes que fortalezcan y colaboren con la equidad y el tratamiento igualitario de mujeres y varones.

- Utilizar un lenguaje no sexista.
- No recurrir al uso de estereotipos, mitos o creencias que impliquen subordinación, inferioridad o dominación de las mujeres y/o el colectivo LGBTIQ+ por parte de los varones o que resulten degradantes y reductoras.
- Incluir la representación de varones y otros/as integrantes de las familias, realizando tareas del hogar, oficios o profesiones que tradicionalmente se presentan como de uso exclusivo de las mujeres y viceversa.

Campañas de Sensibilización sobre violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual

Las campañas de sensibilización y difusión de la problemática tienen por objetivo poner en práctica las recomendaciones de esta guía, fomentando la toma de conciencia sobre el problema de violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual; resaltando la función decisiva que podemos desempeñar como Institución para abordar sus causas y consecuencias; y promover la prevención.

Se recomienda su implementación particularmente en aquellas fechas emblemáticas que conmemoran y reivindican la diversidad.

Estamos CONSTRUYENDO nuevas pautas culturales y sociales que reviertan las desigualdades de géneros.

Estamos CONSTRUYENDO alternativas a lo ya “conocido”, a un sexismo que atenta contra la integridad de las personas al imponer y asignar modelos estereotipados, para acabar con la raíz del problema.

Sigamos CONSTRUYENDO PERSPECTIVAS DE GÉNEROS.



G O B I E R N O D E L A C I U D A D D E B U E N O S A I R E S
"2020. Año del General Manuel Belgrano"

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico firma conjunta

Número:

Buenos Aires,

Referencia: Guía construyendo perspectivas de género

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 16 pagina/s.