



Edición N°1- Año 2022

Guía de orientación y herramientas para el acceso a derechos en situaciones de violencia

Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato -SGeIOT- del S.G.B.A.T.O.S



Índice

Aclaraciones preliminares sobre el uso de la Guía	3
Sobre la Guía de orientación y herramientas para el acceso a derechos en situaciones de violencia	4
Violencia por razones de género	4
Iceberg de violencia de género	5
¿Sabes qué hacer ante una situación de violencia de género?	6
Programa contra las violencias por motivos de género Ampliación de las Políticas de Equidad/Género, incorporación del “Protocolo de prevención e intervención en situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico de las personas trabajadoras dependientes de AySA. Cuarta parte: Protocolo de intervención en situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico”	7
¿Cómo acompañar a una víctima?	19
Recursos nacionales, provinciales y municipales	19
Datos útiles a nivel nacional y en CABA	20
Mapa nacional de recursos	21
Datos útiles a nivel provincial	22
Comisarias de la mujer y familia	23
Salud Sexual Integral	26
Acceso a la Salud para Personas Trans, Travestis y No Binarios	26
Salud mental	27
VIH	27
Cuidados	28
Reflexiones finales	29
Palabras de la Cra. Karina Navone	32
Palabras del Cro. José Luis Lingeri	33
Referencias bibliográficas	34

Aclaraciones preliminares

Antes de comenzar con la **Guía de orientación y herramientas para el acceso a derechos en situaciones de violencia**, queremos comentar aclaraciones preliminares:

Este es un **archivo digital** en formato PDF para que lo tengas **siempre a mano**, desde tu celular, computadora o tablet, que **brinda herramientas y datos útiles para casos en situaciones de violencia**.

Podes enviarlo a quienes puedan necesitarlo y también imprimir.



Cada vez que aparezcan palabras subrayadas y/o el ícono de la izquierda: significa que hay un enlace con más información pertinente y podrás hacer click donde se indica.

Ésta es la edición nº1 de la **Guía de orientación y herramientas para el acceso a derechos en situaciones de violencia**, redactada entre los meses de abril y mayo del año 2022 por el equipo de trabajo de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato (**SGeIOT**) del Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (**S.G.B.A.T.O.S.**)

Para su creación se consultaron páginas webs, boletines oficiales y redes sociales de organismos e instituciones pertinentes al tema, recopiladas como referencias bibliográficas al final de la guía con sus enlaces correspondientes.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por S.G.B.A.T.O.S. está prohibido.

Sobre la guía

La **Guía de orientación y herramientas para el acceso a derechos en situaciones de violencia** fue elaborada el equipo de trabajo de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato (SGelOT) del Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (S.G.B.A.T.O.S.)

Es importante que la familia sanitarista conozca cómo ofrecer una primera ayuda, en caso que sea necesario. Por ello, **la guía tiene como objetivo orientar y brindar herramientas para el acceso a derechos en situaciones de violencia.**

Violencia por razones de género

Si te encuentras en situación de violencia y/o conoces a alguien que lo esté y necesitas atención, contención y/o asesoría existen distintos espacios a los que puedes contactar.

Si estas en una situación de riesgo llamá al 911.



Iceberg de la violencia de género

(...) La violencia de género se camufla y convive en una realidad donde la única persona que es consciente de su presencia es su propia víctima. Se trata de la violencia invisible, legitimada y aceptada socialmente. Sin embargo, existen otros tipos y modalidades de violencia. *¿Cómo se detectan? ¿Qué se hace una vez que se logra identificarla? ¿Cuál es la solución?*


Victoria Vaccaro, especialista en género del Programa de la Iniciativa Spotlight por el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), y Cecilia Maloberti, directora de Programas Integrales de Prevención del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad, brindan todas las respuestas a estas preguntas.


[Leé la nota haciendo click acá.](#) 




¿Sabes qué hacer?

Para situaciones de violencia de género en los organismos que representamos están vigentes los siguientes documentos (hacé click en cada título para conocerlos):

 **ERAS:** Política en materia de inclusión/género, igualdad de oportunidades y trato, y violencia laboral.

 **APLA:** Política de Inclusión, Género, Igualdad de Oportunidades y Trato.

 **ENOHSA:** Protocolo de actuación para la prevención, orientación e intervención ante situaciones de violencia laboral y/o de género.

AySA: Política en materia de inclusión/género, igualdad de oportunidades y trato, y violencia laboral, incluye:

- **Primera Parte:** General.
- **Segunda Parte:** Acoso y violencia en el ámbito laboral. Prevención y Actuación.

Y el **Programa contra las violencias por motivos de género**, incluye:

- **Tercera Parte:** “Protocolo de prevención e intervención en situaciones de acoso y violencia laboral con perspectiva de género.”
- **Cuarta Parte:** “Protocolo de prevención e intervención en situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico de las personas trabajadoras.”



Programa contra las violencias por motivos de género



Ampliación de las políticas de equidad/ género, Incorporación del “Protocolo de prevención e intervención en situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico de las personas trabajadoras. Cuarta parte: Protocolo de intervención en situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico”

Introducción y definición de concepto:

El presente protocolo se basa en la necesidad de incorporar al régimen interno vigente en AySA - comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo, sus leyes modificatorias y/o complementarias y el Convenio Colectivo de Trabajo 1494/15 “E”, el Código de Ética y normativa asociada-, la regulación de las intervenciones frente a los casos de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico para proteger adicionalmente a las personas trabajadoras que atraviesan esta situación.

La violencia por motivos de género es aquella dirigida hacia las mujeres y personas LGBTTTIQ+¹, con raíces en las relaciones de género desiguales, dominantes en la sociedad.

Es una de las manifestaciones más claras de las desigualdades de poder existentes en nuestra sociedad que pondera lo masculino y subordina lo femenino, y otorga poder a los varones sobre las mujeres y personas LGBTTTIQ+.

¹ Esta sigla es un acrónimo que se utiliza para designar colectivamente a las personas lesbianas (L), gays (G), bisexuales (B), transgénero (T), transexuales (T), travestis (T), intersexuales (I), queer (Q) y todas aquellas personas pertenecientes a los colectivos de la diversidad.

Las distintas modalidades de la violencia por motivos de género afectan todos los ámbitos de la vida de las personas que la padecen, la Ley 26.485 “Protección Integral hacia las Mujeres” contempla la violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, pública política y en el espacio público. El artículo 4° de dicha ley define la violencia contra las mujeres *como 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.*

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

Las violencias por motivos de género son una problemática extendida y estructural que afecta la vida de miles de mujeres y personas LGBT+ en nuestro país, en la región y en el mundo y exigen la ejecución de políticas públicas y de organizaciones e instituciones privadas que logren prevenirlas, que asistan y protejan a todas aquellas personas que las atraviesan.

Los altos índices de femicidios, travesticidios y transfemicidios -expresiones más graves de la violencia por motivos de género- perpetrados principalmente por parejas o ex parejas de las víctimas requieren respuestas urgentes y estructurales a la vez.

Las violencias por motivos de género suelen presentarse en escalada, de manera crónica y en sus inicios invisible para quienes las atraviesan. Una de las etapas de mayor riesgo del proceso de victimización es el momento en que la persona en situación de violencia pierde el contacto social, su empleo, sus amistades y familia.

El rol de las empresas y organismos empleadores frente a esta problemática es fundamental, pudiendo, gracias a políticas eficientes de detección y acompañamiento, evitar la cronicidad y escalada de los hechos, posibilitando y poniendo a disposición alternativas para que las personas víctimas de estas prácticas puedan salir de esa situación.

Asimismo, las personas en situación de violencia ven deteriorada su autoestima y desempeño laboral. Por consiguiente, se pone en riesgo su desarrollo laboral y su independencia económica, lo que constituye otra fuente de desigualdad y las ubica en una situación de mayor vulnerabilidad aún.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica en sus recomendaciones la importancia de que las personas empleadoras se comprometan con políticas en materia de prevención y acompañamiento de las personas que atraviesan violencias por motivos de género en el ámbito doméstico.

Las estimaciones mundiales publicadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) indican que alrededor de una de cada tres (35%) mujeres en el mundo ha sufrido violencia de género en algún momento de su vida, la mayoría de las veces infligida por la pareja o la expareja.

Las violencias por motivos de género constituyen violaciones a los derechos humanos de las mujeres y personas LGBTTTIQ+, por lo tanto, es necesario establecer mecanismos específicos que contemplen las situaciones particulares de las personas afectadas poniendo el foco en la prevención, contención y acompañamiento dentro del seno de nuestra empresa.

Marco legal:

Argentina adhirió a un importante número de instrumentos internacionales con el objetivo de erradicar las violencias por motivos de género y promover la equidad.

El presente programa encuentra su encuadre legal en distintas convenciones internacionales y leyes nacionales que exigen a los Estados y promueven a la ciudadanía a comprometerse con la problemática y disponer acciones concretas para erradicarla. Entre las que se encuentran, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) -con jerarquía constitucional-; la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, la Convención de niños, niñas y adolescentes; la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto internacional de derechos civiles y políticos; entre otros.

Dentro de la normativa nacional se distingue especialmente la Ley 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), con su correspondiente Decreto Reglamentario 1011/2010 y las dos leyes de 2019 que la amplían, la 27.501 y la 27.533, la Ley 26.743 de Identidad de Género, la Ley 27.499 de capacitación sobre la temática de género, el decreto N°254 del 9/3/1998 que establece el plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral, la Ley 26.062 de protección de niñas, niños y adolescentes, entre otras.

Pasos previstos en el presente protocolo:

1. Prevención:

Con la finalidad de poder prevenir o detectar tempranamente las situaciones de violencias por motivos de género en el ámbito doméstico de las personas trabajadoras de AySA se disponen:

Capacitación y sensibilización permanente y abierta a todo el personal de AySA:

Todas las personas trabajadoras de AySA tendrán la posibilidad y serán incentivadas por la Dirección de RRHH a realizar **talleres, charlas, conversatorios y capacitaciones sobre estereotipos de género, nuevas masculinidades, corresponsabilidad de tareas del cuidado, violencia de género, educación no sexista y uso no sexista del lenguaje**, entre otros, que estarán disponibles mensualmente desde las plataformas de comunicación interna de la empresa. La realización voluntaria de estos cursos, capacitaciones, etc, que **se enmarcan, además, dentro del “Plan Integral de Capacitación en Género” como pilar de la “Política de AySA en materia de Inclusión, Género, Igualdad de Oportunidades y Trato”** vigente, **será registrada en el legajo de la persona trabajadora y será valorada de forma positiva frente a posibles ascensos o promociones.**

Se entregarán **certificados de participación** y se comunicará que **las participaciones quedarán registradas en sus legajos.**

Desde RRHH se aplicarán distintas **medidas de estímulo** a las personas trabajadoras para incentivar su capacitación en estas temáticas.

Capacitación en género en el marco de la “Ley Micaela”: A lo largo de los años se dará cumplimiento al **“Plan de Capacitación Integral en Género”** a todas las personas trabajadoras de la empresa tomando como soporte y directriz la plataforma dispuesta mediante la **Ley 27.499.**

Campañas permanentes de difusión y sensibilización: la comunicación es fundamental para el abordaje institucional de la problemática ya que la hace visible y promueve cambios. Asimismo, **las campañas permanentes permiten mantener vigente el tema entre las personas trabajadoras mostrando el compromiso y la posición de la empresa frente a la temática.** Se llevará a cabo utilizando todos los canales de comunicación con los que cuenta la Empresa.

Encuesta anónima: con el fin de recabar datos para una mejor **prevención, se realizarán encuestas anónima, a todas las personas trabajadoras de la compañía, para detectar y prevenir situaciones de violencia de género y acompañar/contener a aquellas trabajadoras que estén atravesando por esta situación.** Dicha encuesta, será formulada y diseñada por especialistas en la materia. Los datos serán recabados por la persona responsable de la Dirección de RRHH y comunicados a la Asesoría de Género y la Secretaría de SGBATOS.

Al finalizar cada año calendario, **se realizarán encuestas sobre la temática que permitirán evaluar las fortalezas y debilidades frente a la temática del personal e incorporar nuevos contenidos a las capacitaciones** iniciales.

2- Intervención:

Dado que la persona en situación de violencia doméstica muchas veces se encuentra en una situación de vulnerabilidad y sin asesoramiento al respecto, la Dirección de RRHH -por intermedio del equipo de asistencia social en conjunto con el SGBATOS, a través de la SGeIOT- constituirán un equipo de orientación y acompañamiento interdisciplinario y especializado en la temática, que denominaremos **“Equipo Interdisciplinario Especializado”**.

Sobre el equipo interdisciplinario especializado:

Será conformado por siete (7) personas, más dos (2) personas suplentes, conformación de grado en psicología, trabajo social, abogacía y carreras afines, a quienes se formará específicamente en la temática con, por lo menos, una actualización anual con profesionales referentes en el tema. A este equipo se podrán sumar como participantes a otras personas trabajadoras de la empresa de áreas y cargos diversos que se formen en la temática, previa evaluación de la solicitud por parte del Área de Género de la Empresa y de la Secretaría de Género del SGBATOS.

El **Equipo Interdisciplinario Especializado** deberá mantener una composición paritaria. Las personas que lo integren deberán firmar un **compromiso de confidencialidad respecto de las denuncias, información, casos e intervenciones que se realicen en el ámbito de funcionamiento de este**. La confidencialidad deberá mantenerse aun habiendo la persona renunciado al puesto en el Equipo. En caso de que se verifique violación al deber de confidencialidad, la persona será pasible de recibir sanciones disciplinarias sin perjuicio de su exclusión inmediata del Equipo.

Cualquiera de las personas que integran el Equipo, estará obligada abstenerse de participar en el tratamiento de algún caso cuando medien circunstancias personales, afectivas, de parentesco, de amistad o de enemistad con las personas involucradas en el mismo.

Las personas trabajadoras que atraviesen esta problemática podrán acceder a ponerse en contacto directo con el Equipo Interdisciplinario Especializado a la dirección de correo electrónico: recursoshumanos.denuncia@aysa.com.ar o llamar a los internos: **6319/2018; 2054; 2098 ó 2108**.



Para comunicarte/ denunciar a través de la SGelOT,
llamanos al: **4958-1997 (internos 162 o 168)** ó
escribinos a: igualdad@sgbatos.com.ar



Será tarea de la Dirección de RRHH de la empresa y de la SGeIOT arbitrar los medios necesarios para la difusión permanente de estas vías de contacto con el Equipo Interdisciplinario Especializado.

Mediante la intervención del Equipo Interdisciplinario Especializado, se asesorará a la persona trabajadora acerca de los procedimientos y mecanismos habilitados para darle contención, acompañamiento y asesoramiento, realizando las articulaciones pertinentes con la **línea 144**.

En el caso de que una tercera persona tomara conocimiento de los hechos padecidos por una persona trabajadora compañera o a su cargo, deberá ponerse en contacto con el Equipo Interdisciplinario Especializado, que procederá a orientar a quien consulta en el modo de acompañar o intervenir en la situación referida, y evaluará la necesidad y pertinencia de realizar otras intervenciones.

En todos los casos, el Equipo, que actuará en forma conjunta, contará con el asesoramiento del Área de Género de la empresa, de la línea 144 y/o con los organismos territoriales especializados en la temática de la zona de residencia de la víctima.

2a. La intervención del Equipo Interdisciplinario Especializado deberá constar con un número de registro y formar parte de un archivo confidencial.

2b. Los principios rectores de la intervención del Equipo serán la perspectiva de género, la confidencialidad, el respeto, la celeridad y la no revictimización.²

² En este sentido, las políticas de protección deben tender a no recaer exclusivamente en las personas en situación de violencia de género -en razón de que en ocasiones se las revictimiza-, sino que se deben enfocar en los agresores.

2c. En el caso que se tome conocimiento que una persona trabajadora de AySA ha sido denunciada judicialmente por otra persona trabajadora de AySA por motivos de violencia de género, el Equipo Interdisciplinario especializado realizará un informe a la Dirección de RRHH con el detalle de los hechos y las recomendaciones sobre las actuaciones a seguir. Toda intervención prevista con la persona denunciada deberá ser a posterioridad de que la persona denunciante se encuentre a resguardo y se le comunique que la empresa dispondrá una intervención al respecto a fin de evitar posibles represalias. La empresa tomará la determinación con la persona denunciada, de acuerdo con el principio rector de la empresa, sobre la no tolerancia a las violencias por motivos de género y de acuerdo a la gravedad de los hechos denunciados, recurrirá a distintos dispositivos.

En primera instancia, cuando la gravedad de los hechos lo permitiera, se derivará a la persona denunciada a un dispositivo psicoeducativo especializado obligatorio. En caso de que los hechos se repitieran y/o los informes de las derivaciones realizadas fueran negativos, se deberá proceder a evaluar las sanciones a tomar.

Si dentro de los tipos de violencia denunciadas estuviera incluida la económica/patrimonial por intermedio de la falta de pago de la cuota alimentaria, en la cual mediare requisitoria judicial, la Empresa intervendrá de manera inmediata.

Será tarea de la Dirección de Recursos Humanos poner en conocimiento a todo el personal sobre la no tolerancia de la Empresa a las violencias por motivos de género en todos los ámbitos donde mujeres y personas LGTBTTTIQ+ desarrollen sus relaciones interpersonales.

3- Recursos institucionales de acompañamiento:

La solicitud de acceso a los recursos aquí detallados podrá ser realizada directamente por la persona que padezca la situación de violencia o bien indicada en mutuo acuerdo con ella por el Equipo Interdisciplinario Especializado interviniente. **El Equipo Interdisciplinario Especializado realizará un informe de la situación donde, de existir, dará cuenta de las denuncias y/o acciones judiciales realizadas.**

Licencias específicas:

Es habitual que las personas en situación de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico utilicen distintas licencias, generalmente las licencias por psiquiatría, que enmascaran el real flagelo que atraviesan. **Mediante la aplicación de este protocolo, las personas que atraviesen esta situación podrán solicitar la licencia específica por violencia de género en el ámbito doméstico, sobre la cual no recaerá pérdida económica de ningún tipo, presentismo, etc.**

Le corresponderá licencia con goce de haberes hasta un máximo de treinta (30) días hábiles por año, conforme recomendación del Equipo Interdisciplinario, a la persona trabajadora que fuere víctima de violencia doméstica por motivos de género y deba ausentarse de su lugar de trabajo por tal motivo, ya fuere para recomponerse, realizar las denuncias correspondientes, los trámites legales asociados, acudir a profesionales médicos y/o cualquier otro trámite derivado de su situación. Este plazo podrá ser ampliado, atendiendo las circunstancias y gravedad del caso, por decisión de la Dirección de Recursos Humanos, teniendo en cuenta el dictamen del Equipo Interdisciplinario Especializado.

En caso de otorgamiento de esta licencia, la Dirección de Recursos Humanos deberá dar aviso a la persona a cargo de la Dirección donde se desempeña la persona licenciada y su Jefatura o Gerencia directa, según corresponda, quienes deberán guardar confidencialidad respecto de los motivos y circunstancias que justifican la licencia, excepto mediando autorización expresa de la persona licenciada.

Movilidad Funcional para las personas trabajadoras en situación de violencia de género:

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la persona en situación de violencia por motivos de género que necesite cambiar de lugar de trabajo u horario para tal fin, podrá solicitar con **“derecho preferente”**, ante la Dirección de Recursos Humanos o ante la SGeIOT del SGBATOS, un cambio de puesto de trabajo, de la misma familia de puestos que la Empresa pueda facilitar en cualquiera de sus dependencias.

En tales supuestos, la Empresa se compromete a comunicar a la persona trabajadora las posibilidades existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro, mientras dure su situación.

En caso de no existir posibilidades en la misma familia de puestos o equivalente disponible al momento de la solicitud, la empresa se compromete a poner el máximo esfuerzo e interés en buscar alternativas que, si bien no resuelvan la situación definitivamente (al no existir una posición de las características necesarias) mejoren su situación hasta ese momento.

Todos los casos particulares de personas trabajadoras en la situación regida por este artículo, serán tratados por la Dirección de Recursos Humanos y la SGeIOT del SGBATOS en su calidad de actores intervinientes respecto a “LA POLÍTICA DE AySA”.

Otorgamiento de préstamo con fines específicos:

Para el caso regulado por esta figura de violencia doméstica por motivos de género, la Dirección de RRHH, previa intervención del Equipo Interdisciplinario Especializado y por recomendación de este, analizará, en el marco de la Política de **Préstamos al Personal de la Empresa**, la posibilidad de otorgar excepciones (respecto de intereses y montos) que colaboren a la posibilidad de obtener préstamos personales con el fin específico (el cual deberá acreditarse) de pago de alquiler/mudanza definitiva o provisoria o tránsito con el fin de romper la dependencia habitacional de la víctima respecto de su agresor u otros elementos necesarios con el mismo fin.

Otros recursos o intervenciones:

Quedará bajo la facultad del Equipo Interdisciplinario Especializado en asesoramiento por el Área de Género de la Empresa, **la necesidad de solicitar a la Dirección de RRHH la puesta a disposición de la persona trabajadora otros recursos, ya sean materiales o subjetivos para el acompañamiento y tránsito de la situación de violencia padecida (gestión de derivaciones, alojamiento transitorio, acompañamiento en los trámites, acompañamiento en gestiones personales varias, etc.)**

OTROS TIPOS DE VIOLENCIA QUE AFECTEN AL TRABAJADOR / A LA TRABAJADORA:

La licencia estipulada en el presente documento para los casos de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico podrá ser otorgada, de forma análoga, en aquellos casos en que la persona trabajadora haya sido afectada por otros tipos de violencia graves que, conforme al dictamen del Servicio Social y la Gerencia Médica, dependientes de la Dirección de Recursos Humanos y en conjunto con el SGBATOS, revistan gravedad.

Se entiende por violencia grave: aquellas que se ejerzan sobre el cuerpo y/o los bienes de la persona trabajadora y/o su grupo familiar conviviente, y que le ocasionen un menoscabo y/o afectación/alteración psíquica, psicológica, física (se incluyen en estos supuestos, sin que el listado sea taxativo, sino meramente enunciativo/ilustrativo: la agresión física con lesiones durante robo en vivienda; ataque a la integridad física/abuso sexual de la persona trabajadora y/o de personas a su cargo; otros casos que revistan tal gravedad).

En tales casos, el pedido deberá formalizarse ante la oficina de recursos humanos del sector de trabajo, debiendo presentar en ese momento, la denuncia policial y/o antecedente judicial y demás elementos que avalen la situación.

La decisión será tomada por el director de Recursos Humanos en base a los dictámenes y el análisis riguroso de cada caso en particular. En caso de dudas o discrepancia intervendrá la CoPAR.

¿Cómo acompañar a una víctima?

- Preguntá qué necesita, respetá sus tiempos y decisiones, sin juzgarla.
- Escuchá su situación e informá sobre las herramientas o lugares que pueda llamar, visitar y/o alojarse, en caso que sea necesario.
- En el caso de las y los trabajadoras/es de AySA, ERAS, APLA, ENOHSA y sus familias, la SGeIOT ofrece asistencia, asesoramiento y acompañamiento.
- Agendá en tu teléfono celular el **911** para casos de emergencia y el **144** para contención y orientación.
- Mantené contacto permanente: pueden crear un código de palabras o emojis por si está en una situación de emergencia y no puede llamar a las líneas antes mencionadas.
- Recomendá que tenga preparado un bolso/mochila con ropa, elementos básicos, con su documentación y la de sus hijas/os, por si deben abandonar su hogar e incluso informale si puede quedarse en tu casa hasta resolver la situación o encontrar la contención adecuada.
- Si es necesario: cuidá a sus hijas/os, acompañala a denunciar.
- Ofrecé confidencialidad y acompañala en el proceso.

Te acercamos recursos nacionales, provinciales y municipales

Si te encontras en situación de violencia y/o conoces a alguien que lo esté y necesitas atención, contención y/o asesoría existen distintos espacios a los que podés contactar.

Si estas en una situación de riesgo llamá al 911.



Datos útiles a nivel nacional y CABA

El **Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación** brinda atención, asesoramiento y contención para situaciones de violencias por motivos de género, las 24 horas, de manera gratuita y en todo el país.

Contacto:

Escribir un mail a: linea144@mingeneros.gob.ar



Comunicate vía WhatsApp: [1127716463](https://wa.me/1127716463)

Descargá la aplicación para celulares haciendo click [acá](#).



Línea 137:

Acompañamiento y atención gratuita a las personas víctimas de violencia familiar o sexual. Funciona las 24 hs. del día los 365 días del año. Actúa en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y depende del Ministerio de Justicia de la Nación.

En CABA, la **Oficina de Violencia Doméstica (OVD) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación** ofrece información vinculada con la problemática de la violencia doméstica en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires y la trata de personas con fines de explotación sexual o explotación de la prostitución en el ámbito Federal.

Atiende las 24 horas del día todos los días del año (fines de semana y feriados incluidos) en Lavalle 1250, planta baja Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

[Conocé más sobre la OVD haciendo click acá.](#)

Mapa nacional de recursos

En el siguiente link encontraras espacios destinados a la atención, contención y asesoramiento ante situaciones de violencia por razones de género en Argentina:

<https://www.argentina.gob.ar/generos/centros-de-atencion-para-mujeres-y-lgbti>



En los barrios existen diversos espacios y redes comunitarias que acompañan a víctimas de violencia de género.

¡Acercate!



Datos útiles a nivel provincial

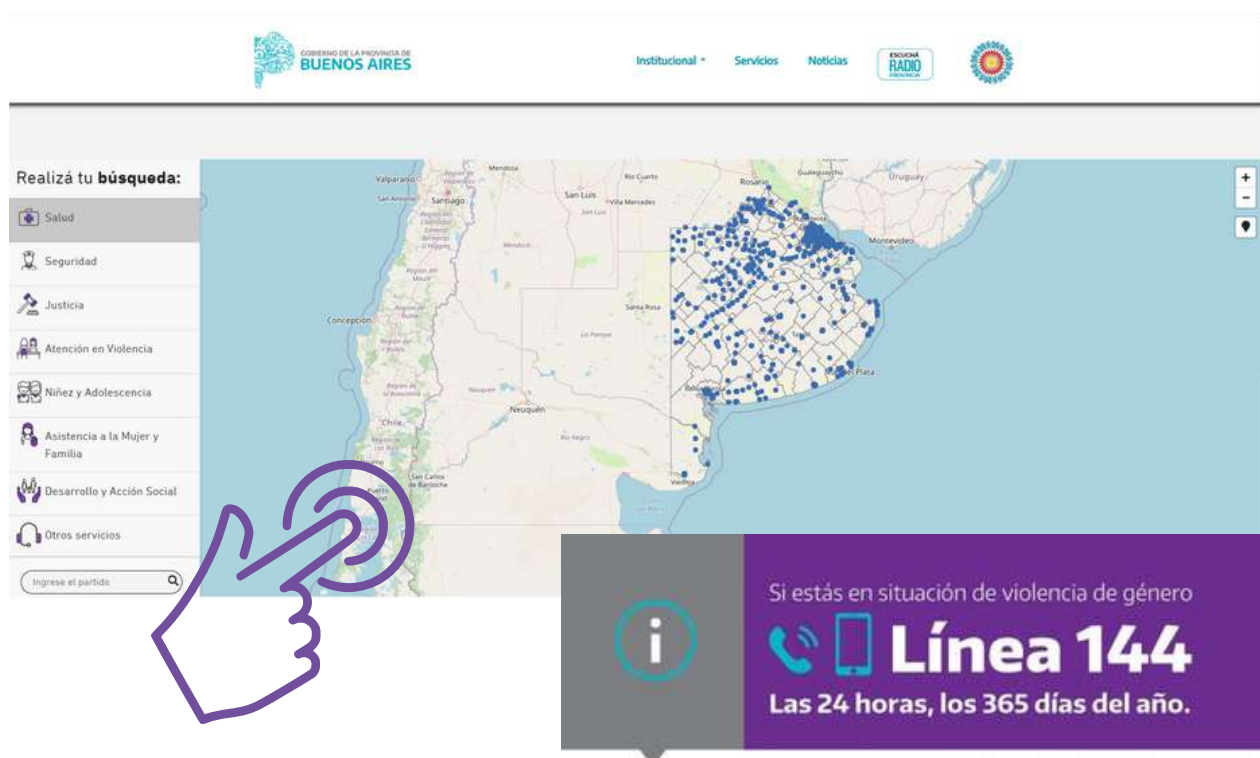
En Provincia de Buenos Aires, el **Ministerio de las Mujeres, políticas de género y diversidad** ofrecen acompañamiento y atención para mujeres en situación de violencia e información en salud y justicia.

Si necesitas asesoramiento, atención e información llamá al **144**.

Si es en una emergencia llamá al **911** o acercate a un hospital o centro de salud.

También hay centros en los que te pueden asesorar, asistir y contener.

Conocé la información básica haciendo click en el siguiente mapa:



Realizá tu **búsqueda:**

- Salud
- Seguridad
- Justicia
- Atención en Violencia
- Niñez y Adolescencia
- Asistencia a la Mujer y Familia
- Desarrollo y Acción Social
- Otros servicios

Ingrese el partido

Si estás en situación de violencia de género
Línea 144
Las 24 horas, los 365 días del año.

Ahora también por:

sólo mensajes de texto

- Telegram
221-508 5988 / 353 0500
- WhatsApp
221-508 5988 / 353 0500



Comisarías de la mujer y familia

Te compartimos datos útiles de las comisarías de la Mujer y la Familia donde puedes denunciar y además cuentan con asistencia de un equipo interdisciplinario capacitado en la temática.



EN PROVINCIA DE BUENOS AIRES:

COMISARÍA N°5

Andrade 98, Almirante Brown. Tel: 4238-8555

Comisaría N°7

Colon 167 e/ Pavón y Maipú (Planta Baja), Avellaneda. Tel: (011)-42220005

COMISARÍA N°37

Benavidez 233 E/Independencia y San Martín, E. Echeverría. Tel: 42965650/21094715

COMISARÍA N°40

Farina 105, Ezeiza. Tel: 4234-3566/21223065

COMISARÍA N°59

Handel 1625 E/ Gabato y Atuel, Hurlingham. Tel: 46624200

COMISARÍA N°66

Lopez May 3303, Laferrere, La Matanza. Tel: 21024505/21088175

COMISARÍA N°67

Aguilar 2333, Lanús. Tel: 42479957/21085346

COMISARÍA N°74

25 de Mayo 348, Lomas de Zamora. Tel: 42441474

COMISARÍA N°80

Juan M. de Rosas 763 E/ Juncal y Libertad, Merlo Tel:(0220)-4836060 81

COMISARÍA N°82

Hipólito Irigoyen 118 Esq. Zeballo, Moreno. Tel: 0237)-4601567/(0237)-4628837

COMISARÍA N°83

García Silva Nro. 923 E/ San Martín y Belgrano Morón (011)-46296150

COMISARÍA N°90

Rivadavia 459 1° Piso, Pilar. Tel: (0230)-4422128

COMISARÍA N°95

Pilcomayo 69, Quilmes. Tel: (011)-42520033/6006

COMISARÍA N°109

Juncal 46, San Isidro (011)- 4512-2345/2443

COMISARÍA N°110

Ombú 3720, San Justo, La Matanza. Tel: (011)-44845826

COMISARÍA N°112

Mitre 4512, San Martín. Tel: (011)-45126712

COMISARÍA N°113

El Zonda 2484, San Miguel. Tel: (011)-44550371

COMISARÍA N°121

Av. Constituyente Nro. 410 (Ex Ruta 9), Gral. Pacheco. Tel: (011)-47401934

COMISARÍA N°125

Escultor Santiago Parodi 4171 (Pta Baja), Tres de Febrero. Tel: (011)-45875359

COMISARÍA N°127

Tomas Espora 3045, Olivos, Vicente López. Tel: (011)- 47117887



EN CABA:

CENTRO DE ORIENTACIÓN A LA VÍCTIMA

Lunes a Viernes de 8 a 20 hs. . Tel: 4309-9700 int. 236122 / 236124
Charcas 2850, Piso 1, CABA. Mail: division.cov@policiadelaciudad.gob.ar

ÁREAS DE PROTECCIÓN FAMILIAR - ÁREA ESTE

Comuna 1 (Atención 24 hs.) | Av. de los Inmigrantes 2050. Tel: 11-2264-2706

ÁREAS DE PROTECCIÓN FAMILIAR - ÁREA SUR

Comuna 4 (Atención 24 hs.) | Zavaleta 425. Tel: 11-2339-8374

Comuna 8 (Atención de Lunes a Lunes de 8 a 20 hs.) | Delfo Cabrera y 23 de Junio. Tel: 11-2359-7482

ÁREAS DE PROTECCIÓN FAMILIAR - ÁREA OESTE

Comuna 7 (Atención 24 hs.) | Esteban Bonorino 258 Tel: 11-2339-8374

Comuna 10 (Atención de Lunes a Viernes de 8 a 16 hs.) | Chivilcoy 473 Tel: 11-2898-8754

ÁREAS DE PROTECCIÓN FAMILIAR - ÁREA NORTE

Comuna 12 (Atención de Lunes a Viernes de 9 a 17 hs.) | Ramallo 4398. Tel: 11-6916-7015 | 4309-9700 int. 237620

Comuna 15 (Atención 24 hs.) | Guzmán 396. Tel: 11-6158-0340

Salud sexual y reproductiva

Las acciones de la Dirección Nacional de Salud sexual y reproductiva se dirigen a la población en general.

Si tenes dudas sobre tus derechos sexuales y reproductivos, métodos anticonceptivos, interrupción Legal del Embarazo (ILE), situaciones de pre y post aborto, entre otros temas:

Podes llamar a la **LÍNEA SALUD SEXUAL** al **0800-222-3444**, desde todo el país. La llamada es confidencial. Días y horarios de atención: Lunes a viernes de 9 a 21 hs. Sábados, domingos y feriados de 9 a 18 hs, o contactarte por mail: [**saludsexual@msal.gov.ar**](mailto:saludsexual@msal.gov.ar)

En el siguiente link responden preguntas frecuentes del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable, en el ámbito del Ministerio de Salud:



[**https://www.argentina.gob.ar/salud/sexual/preguntas-frecuentes**](https://www.argentina.gob.ar/salud/sexual/preguntas-frecuentes)

Acceso a la Salud para Personas Trans, Travestis y No Binarios

El **Art. 12 de la Ley 26.743** indica respetar el género y nombre que la persona refiere, aunque no sea el mismo de su DNI.

Es importante conocer la Ley 26.743 de Identidad de Género con el objetivo de brindar un trato digno acorde al marco legal en vigencia.



[Conocé más sobre esta ley haciendo click acá.](#)

Salud Mental

Líneas de acompañamiento, apoyo y orientación en salud mental:

Ciudad de Buenos Aires

Atención Salud Mental

Salud Mental Responde

Teléfonos: 4863-8888/ 4861-5586

Horario de atención: lunes a viernes de 8 a 20 horas

Hospital Laura Bonaparte (especializado en salud mental y adicciones)

Guardia telefónica adultos

4305-0091 al 96 – Interno 1155

Guardia telefónica de Niños, niñas y adolescentes (NNyA)

4912-3673 de lunes a viernes de 9 a 122 horas.

Hospital Elizalde (Atención de NNyA hasta 18 años)

4363-2200 internos 6209 – 6057 – 6024

Lunes a viernes de 9 a 15 horas



[Podés conocer más lugares de orientación a la salud mental haciendo click acá.](#)

VIH-Sida e Infecciones de transmisión sexual

Línea Salud Responde

0800-333-3444

Si necesitás ayuda o información podés comunicarte de Lunes a viernes de 9 a 21 hs. Sábados, domingos y feriados de 9 a 18 hs.

La línea es anónima y confidencial.



[Para más información accedé acá.](#)

Cuidados

Cuando hablamos de tareas de cuidados hacemos referencia a aquellas actividades invisibilizadas y que en realidad, son importantes para que las personas puedan alimentarse, educarse y vivir en un ambiente digno para desarrollar su vida sanamente.

Las mujeres son, en su mayoría, quienes realizan dichas tareas, incluidas las de crianza, suele ser un trabajo no remunerado.

En AySA y en los organismos representados por el SGBATOS, extendimos las licencias laborales relacionadas con los cuidados. A su vez, realizamos campañas audiovisuales de concientización: **Lo hacemos juntxs** y **Papá sanitarista**.



Ampliación de licencias con perspectiva de corresponsabilidad y diversidad de conformaciones familiares

- Ampliación de la licencia por paternidad y otorgamiento de licencia para personas no gestantes**
30 días corridos de manera inmediata al nacimiento.
- Ampliación de la licencia por maternidad para casos específicos**
De 90 a 120 días para nacimientos múltiples, nacimiento de hija/o con discapacidad y/o con grave afección de salud y para el caso de familia monoparental.
- Licencias por adopción**
60 días a partir del otorgamiento de la guarda.
Extensible a 90 días para el caso de familia monoparental, adopción múltiple; adopción de niñas/os con discapacidad y/o con problemas de salud.
- Se brindará asesoramiento sobre crianzas, acompañamiento a la lactancia y cuidados del/la recién nacido/a y asesoramiento a las familias adoptantes.**
- Reducción y readecuación progresiva de la jornada laboral**
Luego de la licencia por nacimiento o adopción, y durante los siguientes 60 días, se podrá optar por jornada reducida con una reducción proporcional del salario, o por modalidad de "teletrabajo" percibiendo el cien por ciento de los haberes.
- Licencias familiares de cuidado**
Ampliación de 24 a 32 hs del "permiso por razones particulares" con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad en materia de cuidados de hijas/os y/o personas a cargo como también para actividades escolares, reuniones y/o actos escolares. Se incentivará su goce por parte de mujeres y varones de manera igualitaria.




Reflexiones finales

A lo largo de la **Guía de orientación y herramientas para el acceso a derechos en situaciones de violencia**, hemos recorrido un sinfín de material de consulta ante dichas situaciones.

En Argentina existen herramientas en el marco legal para lograr la igualdad y fomentar a la corresponsabilidad compartida; generar acciones contra la segregación horizontal, el techo de cristal y la brecha salarial y en la inclusión de los colectivos minoritarios.

Desde la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato del SGBATOS y en conjunto con los organismos que representamos, pusimos el foco en llevar adelante la **Política en materia de inclusión/ género, igualdad de oportunidades y trato, y violencia laboral**, y su adenda sobre el **Programa contra las violencias por motivos de género**, que incluye el “**Protocolo de prevención e intervención en situaciones de acoso y violencia laboral con perspectiva de género**” y el “**Protocolo de prevención e intervención en situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico de las personas trabajadoras.**” – este último tratado en ésta guía.

También hemos puesto el foco en la prevención y en la concientización y por ello elaboramos y lanzamos la **Capacitación Integral en el Marco de la Ley Micaela**, que se cursa a través de la plataforma e-learning del Instituto Tecnológico Leopoldo Marechal (ITLM, dicha capacitación esta dirigida para toda la estructura sindical y también puesto a disposición para las personas trabajadoras que representamos. [Acá podés revivir la charla introductoria.](#) 

Y en conjunto con el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género creamos la capacitación **“Fortaleciendo la Agenda Sindical en Políticas de Cuidado.”** Auspiciado por la Organización Internacional del Trabajo, siendo uno de los primeros sindicatos invitados a participar en esta primera instancia.

Por ello, es significativo conocer las herramientas expuestas y el marco legal para que las víctimas puedan reconocer y valorar sus propios derechos adquiridos en su esfera privada y pública.

En 1976, se sancionó la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres** (más conocida por sus siglas en inglés: **CEDAW**), donde fue un punto de reflexión mundial en contra este flagelo.

En Argentina, el marco legal es muy amplio, aun así las estadísticas de violencia de género son altas. Según La Casa del Encuentro: **“Hay una víctima de violencia de género cada 25 horas.”** Desde el 1° de enero al 30 de abril de 2022, se produjeron 110 femicidios, 3 trans/travesticidios y 6 femicidios vinculados de varones, según el informe del Observatorio de Femicidios en Argentina “Adriana Marisel Zambrano” que dirige La Casa del Encuentro.(1)

Por lo tanto, 123 hijas/hijos quedaron sin madre, el 65% son menores de edad; el 58% % de los agresores eran parejas o exparejas. El lugar más inseguro para una mujer en situación de violencia continúa siendo su vivienda o la vivienda compartida con el agresor (65 % fueron asesinadas en su hogar). Y en términos absolutos, Buenos Aires sigue siendo la provincia con más casos, seguida por Santa Fe, Córdoba, y Santiago del Estero.(2)

Con cada organismo que representamos trabajamos mancomunadamente en favor de las y los trabajadores, mediante **acciones y campañas de concientización** respecto a la temática, reflexionamos sobre las prácticas diarias, incentivamos la incorporación de mujeres en puestos jerárquicos, incentivamos a las personas a cambiar con los estereotipos que promueven la igualdad e involucramos a los compañeros en las charlas e incentivamos el aprovechamiento de la ampliación de licencias- por ejemplo, la licencia de paternidad, entre otras.-

Entonces, ¿cómo afecta la violencia de género a las víctimas?

Los diferentes tipos de violencia impactan negativamente sobre la salud de las mujeres que la padecen, puede causar depresión, insomnio, trastornos alimentarios, estrés postraumático e incluso intentos de suicidio. También afecta su salud física como trastornos gastrointestinales, limitaciones de la movilidad y mala salud en general.


En la Argentina, la sanción de la **ley 24.417 de protección familiar** en el año 1994, es la primera en incorporar en la legislación nacional el tema de las violencias contra las mujeres. En consonancia con los marcos de derechos humanos internacionales, esta normativa permitió realizar una serie de acciones tendientes a prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres en el ámbito privado.(3)

En 1995 Argentina sancionó **la ley 24.632 donde ratificó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.** La Convención, conocida como Belem do Pará, es el primer instrumento internacional específico sobre violencia contra las mujeres que la reconoce como

una violación de derechos humanos y considera que su eliminación es condición indispensable para el desarrollo individual y social de las mujeres y para su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida.(4)

En el año 2009 la **ley 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrolle sus relaciones interpersonales**. Esta norma amplía los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres y considera como ámbitos de esta problemática tanto lo público como las instancias privadas con el propósito promover y garantizar los derechos de las mujeres. Su **artículo 4 define a la violencia contra las mujeres, en el artículo 5 se reconocen cinco tipos de violencia**: física, psicológica, sexual, económica, patrimonial y simbólica. Además, **el artículo 6 manifiesta que las violencias pueden darse en distintos ámbitos**: doméstico (tratada en esta guía), institucional, laboral, obstétrico (en consonancia con la ley 25.929 (derechos en en el embarazo, trabajo de parto, parto y post parto), mediático, y contra la libertad reproductiva.(5)

La violencia de género también incluye discriminaciones por homofobia, transfobia o contra las personas trans.

En el **ámbito laboral**, a nivel internacional se sancionó el **Convenio 190, Recomendación 206** de la OIT ratificado por Argentina en 2021 y entró en vigencia en 2022. En este sentido, la Confederación General de Trabajadores (CGT) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP) fueron motor para la sanción de dicho convenio. 

En el marco de la entrada en vigencia de dichos documentos de la OIT, en marzo del 2022, el S.G.B.A.T.O.S. y AySA participamos del lanzamiento del **Programa Qualitas 190**, impulsado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Dicho **Programa tiene por objetivo brindar a las personas/empresas empleadoras herramientas para la prevención y erradicación de las violencias y el acoso en los ámbitos de trabajo.**

En conclusión, es importante reconocer que los gobiernos de los países del mundo están cada vez más involucrados en hacer valer los derechos de las personas y desde el ámbito empresarial, sindical y diversos organismos debemos fomentar la igualdad de oportunidades para que nuestras futuras generaciones capitalicen los derechos adquiridos a lo largo de la historia.

Palabras de la Cra Karina Navone

Una sociedad donde el respeto sea la norma.

Vivimos en sociedades cada vez más atravesadas por las violencias en general y profundizadas en el caso de mujeres y diversidades.

Sociedades donde pareciera reinar el odio a la “otredad”, donde la tolerancia al que piensa o es diferente se ha transformado en una virtud escasa.

En ese marco los impactos diferenciados son enormes, a pesar de las numerosas normas que nos protegen, en el campo de la realidad a las mujeres nos siguen matando.

Se trata de un flagelo cultural que debe ser combatido, principalmente a través de la educación, de la concientización y del compromiso para poder hacerlo visible, patente y dar por tierra con violencias ocultas, naturalizadas tanto por víctimas como por victimarios.

Desde la SGEIOT trabajamos en contra la violencia poniendo el foco en estos pilares: la capacitación/la formación; el acompañamiento, la contención y medidas de acción positiva.

No podemos mirar para otro lado.

Todos tenemos una madre, una hija, una hermana, una tía, un amor en nuestra vida que es nuestro tesoro y en cada mujer debemos verlas reflejadas.

El remedio a las violencias y al odio consiste en una sociedad donde el respeto a esa otra u otro sea la norma.

Esperamos que ésta **Guía de orientación y herramientas para el acceso a derechos en situaciones de violencia** sea de utilidad para las y los trabajadores de los organismos que representamos.

Cra. Karina A Navone
Secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato

Palabras del Cro. José Luis Lingeri

Un Sindicato en Acción

Desde hace muchos años nuestra Organización Sindical viene trabajando y a la vanguardia, en todo lo que hace a la **igualdad** y el respeto entre mujeres, varones y diversidades.

A través de instrumentos como la negociación colectiva hemos impulsado cláusulas favorables a la **corresponsabilidad en la tareas y en los cuidados; ampliación de licencias por paternidad y maternidad y a la inclusión de las nuevas conformaciones familiares.**

Hemos trabajado junto con AySA y todos los organismos cuyas trabajadoras y trabajadores representamos en impulsar políticas; protocolos de actuación para la paz laboral y contra las violencias que puedan surgir, tanto en el ámbito del trabajo como en la vida privada de las y los trabajadores pero que impactan en lo laboral.

Estamos alineados con el Convenio 190 de OIT, la Ley 27580 que hoy nos propone un futuro del trabajo libre de violencia.

Porque las y los trabajadores y quienes tenemos la responsabilidad de representarlos, en nuestro caso desde el SGBATOS, tenemos que ser hacedores de cambio hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Porque “Mejor que Decir es Hacer”.

**Cro. José Luis Lingeri
Secretario General**

Referencias bibliográficas



Para la redacción de esta guía se ha consultado los siguientes documentos y leyes vigentes:

- Herramientas de abordaje ante situaciones de violencia y discriminación en el sector público nacional
- ERAS: Política en materia de inclusión/género, igualdad de oportunidades y trato, y violencia laboral.
- APLA: Política de Inclusión, Género, Igualdad de Oportunidades y Trato.
- ENOHSA: Protocolo de actuación para la prevención, orientación e intervención ante situaciones de violencia laboral y/o de género.
- Política de Agua y Saneamientos Argentinos S.A. ("AySA") en materia de inclusión / género, igualdad de oportunidades y trato, y violencia laboral

Programa contra las violencias por motivos de género Adenda a la "Política de AySA en materia de Equidad/Género, Igualdad de Oportunidades y Trato."

Ampliación. Incorporación de:

- "Protocolo de prevención e intervención en situaciones de acoso y violencia laboral con perspectiva de género." Tercera Parte. "Protocolo de prevención e intervención en situaciones de acoso y violencia laboral con perspectiva de género"
- Cuarta parte: "Protocolo de intervención en situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico"

Otras fuentes y enlaces útiles:



- [Línea 144: Atención, asesoramiento y contención para situaciones de violencia por motivos de género, las 24 horas, gratuita y en todo el país.](#)
- [Centros de atención para mujeres y LGBTI+](#)
- [Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.](#)
- [El iceberg de la violencia de género: qué es y por qué es importante conocer todo sobre él.](#)
- [Actúa: 10 maneras para contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, incluso durante una pandemia.](#)
- [SUBSECRETARÍA DE SALUD MENTAL, CONSUMOS PROBLEMÁTICOS Y VIOLENCIA DE GÉNERO de la Provincia de Buenos Aires.](#)

CONVENIOS Y PACTOS INTERNACIONALES:

- [Convenio 190, Recomendación 206](#)
- [Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género- Principios de Yogyakarta.](#)
- [Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer: Convención de Belem do Para.](#)
- [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer \(CEDAW\).](#)

NACIONALES:



- **Ley 26.485: Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.**
- **Decreto Nacional 254/98: Plan Para La Igualdad De Oportunidades Entre Varones Y Mujeres En El Mundo Laboral.**
- **Decreto 936/2011: Protección Integral A Las Mujeres.** Promuévese la erradicación de la difusión de mensajes e imágenes que estimulen o fomenten la explotación sexual.
- **Ley 26.150: Programa Nacional de Educación Sexual Integral.** Establécese que todos los educandos tienen derecho a recibir educación sexual integral en los establecimientos educativos públicos, de gestión estatal y privada de las jurisdicciones nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y municipal. Creación y Objetivos de dicho Programa.
- **Ley Nacional 25.087: Delitos Contra la Integridad Sexual**
- **Ley 25.673: Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable, en el ámbito del Ministerio de Salud.**
- **Ley N° 25.929: Ley de Parto Humanizado.** Establécese que las obras sociales regidas por leyes nacionales y las entidades de medicina prepaga deberán brindar obligatoriamente determinadas prestaciones relacionadas con el embarazo, el trabajo de parto, el parto y el postparto, incorporándose las mismas al Programa Médico Obligatorio. Derechos de los padres y de la persona recién nacida.

- [Guía de atención Post-aborto](#)
- [Fallo judicial sobre aborto no punible](#)
- [Ley Nacional 24.012: Cupo Femenino](#)
- [Ley Nacional 25.273: Creación de un Sistema de Inasistencias Justificadas por Razones de Gravidéz](#)
- [Ley Nacional 25.584: Prohibición En Establecimientos de Educación Pública De Acciones Que Impidan El Inicio o Continuidad del ciclo escolar a alumnas embarazadas](#)
- [Ley 26.618: Matrimonio Igualitario](#)
- [Ley 26.743: Ley De Identidad De Género](#)



CIUDAD DE BUENOS AIRES

- [Ley 1688: Violencia Familiar Ciudad de Buenos Aires](#)
- [Ley 4181: CABA Violencia Género Línea Mujer](#)
- [Ley 5.742: Acoso sexual callejero](#)
- [Ley 2957: Política de derechos y diversidad sexual](#)



Guía de orientación y herramientas para el acceso a derechos en situaciones de violencia

Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato- SGeIOT- del SGBATOS

Contacto:

Llamanos al: 4958-1997 (internos 162 o 168) o escribinos a: igualdad@sgbatos.com.ar

Redes sociales

Facebook: [@sgbatosof](https://www.facebook.com/sgbatosof)

Instagram: [@sgbatos_of](https://www.instagram.com/sgbatos_of)

YouTube: [Secretaría de Género](https://www.youtube.com/Secretaría%20de%20Género)

Diseño y contenido: Equipo de trabajo de la SGeIOT.

-Edición N°1: Año 2022-

Libro digital, PDF | Archivo Digital: descarga y online ISBN en trámite.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por SGBATOS está prohibido.

