

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

SGBATOS - Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias
Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato



Índice

Aclaraciones preliminares sobre el uso de la Guía	3
Sobre la Guía	4
Violencia por motivos 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
Comisarias de la mujer y familia	23
Salud Sexual y Reproductiva.....	24
Acceso a la Salud para Personas Trans, Travestis y No Binarios	24
El cuidado en Argentina y en el Mundo.....	25
Reflexiones finales.....	26
Palabras de la Cra. Karina Navone	29
Palabras del Cro. José Luis Lingeri	30
Referencias bibliográficas	31

Aclaraciones preliminares

Antes de adentrarnos en la Guía de orientación y herramientas para el acceso a derechos en situaciones de violencia, queremos proporcionarte algunas aclaraciones preliminares:

Este documento es un archivo digital en formato PDF diseñado para brindarte acceso constante a información relevante desde tu celular, computadora o tablet. Contiene herramientas y datos útiles para casos de violencia, con el objetivo de ser una fuente de apoyo accesible en todo momento.

Recordá compartir este recurso con quienes puedan necesitarlo y también podrás imprimirlo para tener una copia física disponible.

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

Edición Nº2 de la Guía de Orientación y Herramientas para el Acceso a Derechos en Situaciones de Violencia.

La presente edición es la segunda de la Guía de orientación y herramientas para el acceso a derechos en situaciones de violencia, redactada por 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.).

Para su creación, se realizaron consultas en páginas web, boletines oficiales y redes sociales de organismos e instituciones pertinentes al tema. Las referencias bibliográficas recopiladas se encuentran al final de la guía, con sus enlaces correspondientes.

Cabe destacar que 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 por 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** esté informada sobre cómo proporcionar **contención y acompañamiento** en caso de ser necesario. Por esta razón, el objetivo principal de esta guía es proporcionar orientación y herramientas para el acceso a derechos en situaciones de violencia.

Violencia por motivos 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

El concepto del iceberg de la violencia representa la idea de que solo una pequeña fracción de los actos violentos son visibles, mientras que la mayor parte permanece oculta. Similar a un iceberg, donde solo una pequeña porción se muestra sobre la superficie del agua, la violencia que se manifiesta representa solo una parte visible de un problema mucho más amplio y profundo.

La porción visible del iceberg de la violencia incluye actos de agresión física, verbal o psicológica, como peleas, abuso verbal o acoso. Sin embargo, debajo de la superficie, existen factores y dinámicas que perpetúan la violencia, pero que a menudo pasan desapercibidos. Estos factores abarcan desigualdades estructurales, normas sociales y culturales, discriminación, marginalización, desigualdad económica y acceso desigual a recursos y servicios.

A continuación, se presenta el iceberg elaborado por Amnistía Internacional como ilustración de este concepto.



¿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.

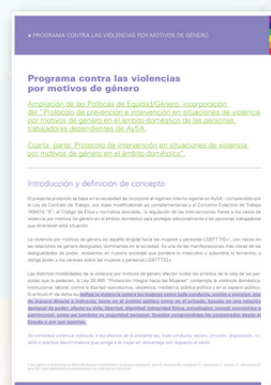
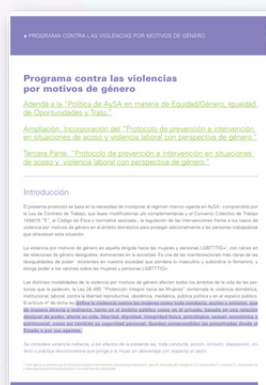
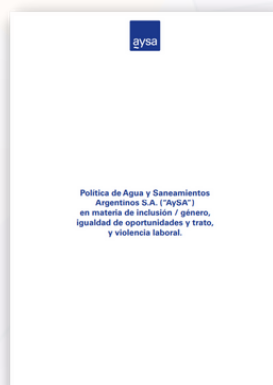
 **ENOHSA:** Protocolo de actuación para la prevención, orientación e intervención ante situaciones de violencia laboral y/o de género.

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 motivo de género 7

Las diversas modalidades de violencia por motivos de género afectan todos los aspectos de la vida de quienes la sufren. La Ley 26.485 “Protección Integral hacia las Mujeres” aborda la violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, pública, política y en el espacio público. Según el artículo 4° de esta ley, *se define la violencia contra las mujeres como toda conducta, acción u omisión que, directa o indirectamente, en el ámbito público o privado, basada en una relación desigual de poder, afecta la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como también la seguridad personal*. Esto incluye la perpetrada por el Estado o sus agentes. Asimismo, se considera violencia indirecta toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que sitúe a la mujer en desventaja respecto al varón.

Las violencias por motivos de género constituyen una problemática extendida y estructural que impacta la vida de miles de mujeres y personas LGBTIQ+ en nuestro país, en la región y en el mundo. Esto requiere la implementación de políticas públicas y el compromiso de organizaciones e instituciones privadas para prevenir, asistir y proteger a quienes se ven afectados por estas situaciones.

Los elevados índices de femicidios, travesticidios y transfemicidios, que representan las manifestaciones más graves de la violencia por motivos de género, son perpetrados principalmente por parejas o exparejas de las víctimas, lo que demanda respuestas urgentes y estructurales.

Las violencias por motivos de género suelen manifestarse de manera gradual y crónica, siendo inicialmente invisibles para quienes las experimentan. Una de las etapas más críticas del proceso de victimización es cuando la persona en situación de violencia pierde el contacto social, su empleo, sus amistades y su familia.

El papel de las empresas y organismos empleadores frente a esta problemática es crucial. A través de políticas eficaces de detección y apoyo, pueden prevenir la cronicidad y la escalada de los hechos, ofreciendo alternativas para que las personas víctimas de estas prácticas puedan salir de esa situación.

Además, las personas que sufren violencia experimentan una disminución en su autoestima y rendimiento laboral. Esto pone en riesgo su desarrollo profesional y su independencia económica, lo que agudiza la desigualdad y las coloca en una situación de mayor vulnerabilidad.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca la importancia de que las empresas se comprometan con políticas de prevención y apoyo para las personas que enfrentan violencias por motivos de género en el ámbito doméstico.

Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), una de cada tres mujeres en el mundo (35%) ha experimentado violencia de género en algún momento de su vida, mayormente perpetrada por sus parejas o exparejas.

Las violencias por motivos de género representan violaciones a los derechos humanos de las mujeres y personas LGBTIQ+, por lo tanto, es esencial establecer mecanismos específicos que aborden las situaciones individuales de las personas afectadas, centrándose en la prevención, el apoyo y la asistencia dentro de nuestra empresa.

Marco legal:

Argentina ha ratificado un número significativo de instrumentos internacionales con el objetivo de erradicar las violencias por motivos de género y promover la equidad.

El presente programa se sustenta en distintas convenciones internacionales y leyes nacionales que instan a los Estados y fomentan a la ciudadanía a comprometerse con la problemática y emprender acciones concretas para combatirla. Entre estas convenciones se destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) -con rango constitucional-; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; la Convención de los Derechos del Niño; la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros.

A nivel nacional, la normativa distinguida incluye 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), junto con su Decreto Reglamentario 1011/2010, así como las leyes de 2019 que la amplían, la 27.501 y la 27.533. Además, se destacan 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 ámbito laboral, y la Ley 26.062 de protección de niñas, niños y adolescentes, entre otras.

Pasos previstos en el presente protocolo:

1. Prevención:

Con el objetivo de prevenir o detectar tempranamente las situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico de las personas trabajadoras de AySA, se han implementado las siguientes medidas:

- **Capacitación y sensibilización permanente para todo el personal:** Se ofrecen talleres, charlas, conversatorios y capacitaciones sobre estereotipos de género, nuevas masculinidades, corresponsabilidad en las tareas de cuidado, violencia de género, educación no sexista y uso no sexista del lenguaje, entre otros temas. Estas actividades están disponibles mensualmente a través de las plataformas de comunicación interna de la empresa. La participación en estos cursos, capacitaciones, etc., voluntarios, se enmarca dentro del "Plan Integral de Capacitación en Género", como parte de la "Política de AySA en materia de Inclusión, Género, Igualdad de Oportunidades y Trato". La asistencia a estas actividades queda registrada en el legajo de cada persona trabajadora y resulta valorada positivamente en consideración a posibles ascensos o promociones. Además, se entregan certificados de participación y se comunica que estas participaciones quedan registradas en los legajos. Recursos Humanos implementó diversas medidas de estímulo para fomentar la participación del personal en estas actividades.
- **Capacitación en género conforme a la "Ley Micaela":** Para dar cumplimiento el "Plan de Capacitación Integral en Género" para todas las personas trabajadoras de la empresa se lleva a cabo las capacitaciones en género, utilizando como base y guía la plataforma establecida por la Ley 27.499.

Campañas permanentes de difusión y sensibilización:

La comunicación desempeña un papel fundamental en el abordaje institucional de esta problemática, ya que visibiliza el tema y promueve cambios. Además, las campañas permanentes son clave para mantener la relevancia del tema entre el personal, mostrando el compromiso y la postura de la empresa ante esta cuestión. Estas campañas se llevan a cabo utilizando todos los canales de comunicación disponibles para la empresa.

Encuesta anónima:

Con el propósito de recopilar datos para una prevención más efectiva, se realizaron encuestas anónimas a todo el personal de la compañía. Estas encuestas tenían como objetivo detectar y prevenir situaciones de violencia de género, así como también brindar apoyo y contención a aquellos empleados que estuvieran enfrentando esta problemática. Las encuestas fueron diseñadas por especialistas en la materia y los datos recopilados por el personal responsable del Departamento de Recursos Humanos. Los resultados fueron comunicados a la Asesoría de Género y a la Secretaría de SGBATOS. Al finalizar cada año, se llevaron a cabo encuestas sobre la temática para evaluar las fortalezas y debilidades del personal en relación con este tema, con el objetivo de incorporar nuevos contenidos a las capacitaciones iniciales.

Intervención:

Dado que las personas en situación de violencia doméstica suelen encontrarse en una situación de vulnerabilidad y a menudo carecen de asesoramiento, el Departamento de Recursos Humanos, en colaboración con el equipo de asistencia social y el SGBATOS a través de la SGelOT, ha establecido un equipo de orientación y acompañamiento interdisciplinario especializado en la temática, denominado **"Equipo Interdisciplinario Especializado"**.

Sobre el equipo interdisciplinario especializado:

Este equipo estará compuesto por siete (7) personas, junto con dos (2) suplentes, con formación en psicología, trabajo social, abogacía y campos relacionados, las cuales recibirán formación específica en la temática. Se requerirá al menos una actualización anual con profesionales referentes en el área. Además, otras personas trabajadoras de la empresa de diversos ámbitos y cargos podrán sumarse al equipo como participantes, previa evaluación de sus solicitudes por parte del Área de Género de la Empresa y de la Secretaría de Género del SGBATOS.

El equipo deberá mantener una composición paritaria y todas las personas integrantes deberán comprometerse a mantener la confidencialidad respecto a las denuncias, información, casos e intervenciones realizadas en el ámbito de su función. Este compromiso de confidencialidad persistirá incluso si la persona renuncia al equipo. En caso de violación al deber de confidencialidad, se tomarán medidas disciplinarias, incluida la exclusión inmediata del equipo.

Cualquier persona miembro del equipo estará obligado a abstenerse de participar en el tratamiento de un caso si existen circunstancias personales, afectivas, de parentesco, amistad o enemistad con las personas involucradas en el mismo.

Las **personas trabajadoras** que enfrenten esta problemática podrán contactar directamente al **Equipo Interdisciplinario Especializado** a través de la dirección de correo electrónico: recursoshumanos.denuncia@aysa.com.ar o llamando a los números internos: 6319/2018; 2054; 2098 o 2108.

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



Difusión de las vías de contacto:

La Dirección de Recursos Humanos de la empresa y la SGeIOT se encargarán de garantizar la difusión permanente de las vías de contacto con el Equipo Interdisciplinario Especializado.

Asesoramiento y acompañamiento:

El Equipo Interdisciplinario Especializado brindará asesoramiento a las personas trabajadoras sobre los procedimientos y mecanismos disponibles para ofrecerles contención y acompañamiento. Además, coordinará con la línea 144 para realizar las articulaciones pertinentes.

Reporte de situaciones:

En el caso de que una tercera persona tome conocimiento de situaciones de violencia, deberá contactar al Equipo Interdisciplinario Especializado, el cual orientará sobre cómo acompañar o intervenir en la situación. Se evaluará la necesidad de realizar otras intervenciones. El Equipo contará con el asesoramiento del Área de Género de la empresa, la línea 144 y/o los organismos territoriales especializados en la temática.

Registro y confidencialidad:

Toda intervención del Equipo Interdisciplinario Especializado será registrada y formará parte de un archivo confidencial.²

Principios rectores de la intervención:

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

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.

Denuncia de violencia de género:

En caso de que se reciba información sobre una denuncia judicial por violencia de género entre personas trabajadoras de AySA, el Equipo Interdisciplinario Especializado elaborará un informe detallado de los hechos y realizará recomendaciones sobre las acciones a seguir a la Dirección de Recursos Humanos.

Cualquier intervención con la persona denunciada se llevará a cabo después de que la persona denunciante esté en un lugar seguro y se le informe que la empresa tomará medidas al respecto para evitar posibles represalias. La empresa, de acuerdo con su política de no tolerancia a las violencias por motivos de género, determinará las acciones a tomar con la persona denunciada en función de la gravedad de los hechos denunciados, pudiendo recurrir a distintos dispositivos.

En primer lugar, cuando la gravedad de los hechos lo permita, se derivará a la persona denunciada a un programa psicoeducativo especializado obligatorio. En caso de que los hechos se repitan y/o los informes de las derivaciones realizadas sean negativos, se procederá a evaluar las sanciones a aplicar.

Si la denuncia incluye violencia económica o patrimonial, como la falta de pago de la cuota alimentaria bajo requisitoria judicial, la empresa intervendrá de manera inmediata.

Comunicación interna:

La Dirección de Recursos Humanos será responsable de informar a todo el personal sobre la política de la empresa de no tolerancia a las violencias por motivos de género en todos los ámbitos donde mujeres y personas LGBTIQ+ desarrollen sus relaciones interpersonales

Recursos institucionales de acompañamiento:

Las personas que estén experimentando situaciones de violencia tendrán la posibilidad de acceder a los recursos institucionales detallados aquí. Esta solicitud puede ser realizada directamente por la persona afectada o, en acuerdo mutuo con ella, por el Equipo Interdisciplinario Especializado que esté interviniendo. El equipo elaborará un informe de la situación, incluyendo cualquier denuncia o acción judicial realizada, si corresponde.

Licencias específicas:

Es común que las personas que están sufriendo violencia por motivos de género en el ámbito doméstico utilicen licencias médicas, como las de psiquiatría, para ocultar la verdadera situación que están atravesando. Con la implementación de este protocolo, las personas en esta situación podrán solicitar una licencia específica por violencia de género en el ámbito doméstico, la cual no implicará ninguna pérdida económica, descuento salarial, o afectación del presentismo.

A la persona trabajadora que sea víctima de violencia doméstica por motivos de género y necesite ausentarse del trabajo por este motivo, se le concederá una licencia con goce de haberes de hasta un máximo de treinta (30) días hábiles por año, según lo recomendado por el Equipo Interdisciplinario. Este período podría ser ampliado, según las circunstancias y gravedad del caso, por decisión de la Dirección de Recursos Humanos, previa evaluación del Equipo Interdisciplinario.

En caso de otorgarse esta licencia, la Dirección de Recursos Humanos informará a la persona responsable de la Dirección donde trabaja la persona licenciada, así como a su jefatura o gerencia directa, manteniendo la confidencialidad sobre los motivos de la licencia, a menos que la persona licenciada autorice expresamente lo contrario.

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

Con el objetivo de evitar cualquier posibilidad de encuentro con el agresor, las personas que estén experimentando violencia de género podrán solicitar, con **derecho preferente**, un cambio de lugar de trabajo o de horario ante la Dirección de Recursos Humanos o la SGelOT del SGBATOS. Este cambio se realizará dentro de la misma familia de puestos que la empresa pueda ofrecer en cualquiera de sus dependencias.

La empresa se compromete a informar a la persona trabajadora sobre las opciones disponibles en el momento de la solicitud y a buscar alternativas en caso de que no haya puestos disponibles en la misma familia de puestos. Todos los casos serán tratados de manera confidencial por la Dirección de Recursos Humanos y la SGelOT del SGBATOS, como actores intervinientes respecto a la política de AySA.

Otorgamiento de préstamo con fines específicos:

En situaciones de violencia doméstica por motivos de género, la Dirección de Recursos Humanos, con la intervención del Equipo Interdisciplinario Especializado y siguiendo las recomendaciones del mismo, evaluará la posibilidad de otorgar préstamos personales con condiciones excepcionales (en cuanto a intereses y montos). Estos préstamos podrán destinarse al pago de alquiler o mudanza, con el objetivo de romper la dependencia habitacional de la víctima respecto a su agresor u otros gastos necesarios para este fin, previa acreditación del propósito del préstamo.

Otros recursos o intervenciones:

El Equipo Interdisciplinario Especializado, asesorado por el Área de Género de la Empresa, tendrá la facultad de solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la provisión de otros recursos, tanto materiales como subjetivos, para acompañar y transitar la situación de violencia sufrida por la persona trabajadora. Estos recursos pueden incluir gestión de derivaciones, alojamiento transitorio, acompañamiento en trámites y gestiones personales, entre otros.

Otros tipos de violencia que afecten al trabajador/a:

La licencia establecida en este documento para los casos de violencia de género en el ámbito doméstico podrá ser concedida, de manera análoga, en situaciones donde la persona trabajadora haya sido afectada por otras formas graves de violencia, según el dictamen del Servicio Social y la Gerencia Médica, en conjunto con el SGBATOS, dependientes de la Dirección de Recursos Humanos.

Se considera violencia grave aquella que cause un menoscabo o afectación psíquica, psicológica o física a la persona trabajadora o a su grupo familiar conviviente. Esto puede incluir agresiones físicas con lesiones durante robos en viviendas, ataques a la integridad física o abuso sexual, entre otros casos de gravedad.

En estas circunstancias, la solicitud deberá presentarse ante la oficina de Recursos Humanos del sector correspondiente, acompañada de la denuncia policial y/o antecedentes judiciales que respalden la situación. La decisión será tomada por el Director de Recursos Humanos luego de un análisis riguroso de cada caso en particular. En caso de dudas o discrepancias, 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.
- **Agendá en tu teléfono celular el 911 para casos de emergencia y el 144 para contención y orientación.**
- **La SGeIOT ofrece asistencia, asesoramiento y acompañamiento para las personas trabajadoras de AySA, ERAS, APLA y ENOHSA.**
- 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, acompaña a la persona a realizar la denuncia.

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 podes contactar.

Si estas en una situación de riesgo llamá al 911.



Datos útiles a nivel nacional y CABA

La **línea 144** brinda atención, contención y asesoramiento a mujeres y LGBTI+ en situación de violencia de género. Es importante que sepas que no se trata de una línea de emergencia. **Para casos de riesgo, debes comunicarte con el 911.**

La línea 144 cuenta con un equipo interdisciplinario y está compuesto por profesionales de las áreas del derecho, la psicología, el trabajo social y otras áreas afines, con capacitación y/o especialización en perspectiva de género.

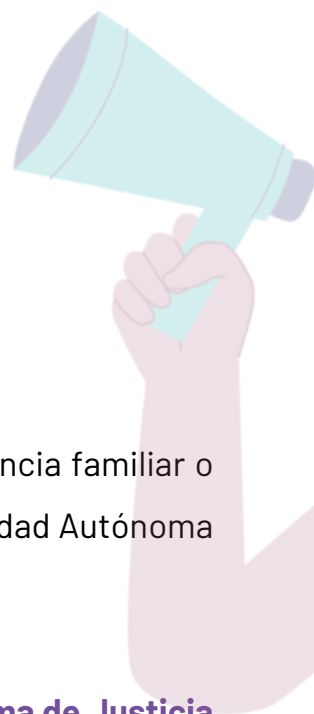
Se contemplan todos los tipos y modalidades de violencia de género reconocidos en la Ley N° 26.485: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, política, doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, pública política y en el espacio público.

Contacto:

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

Comunicar vía WhatsApp: [1127716463](https://api.whatsapp.com/send?phone=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.

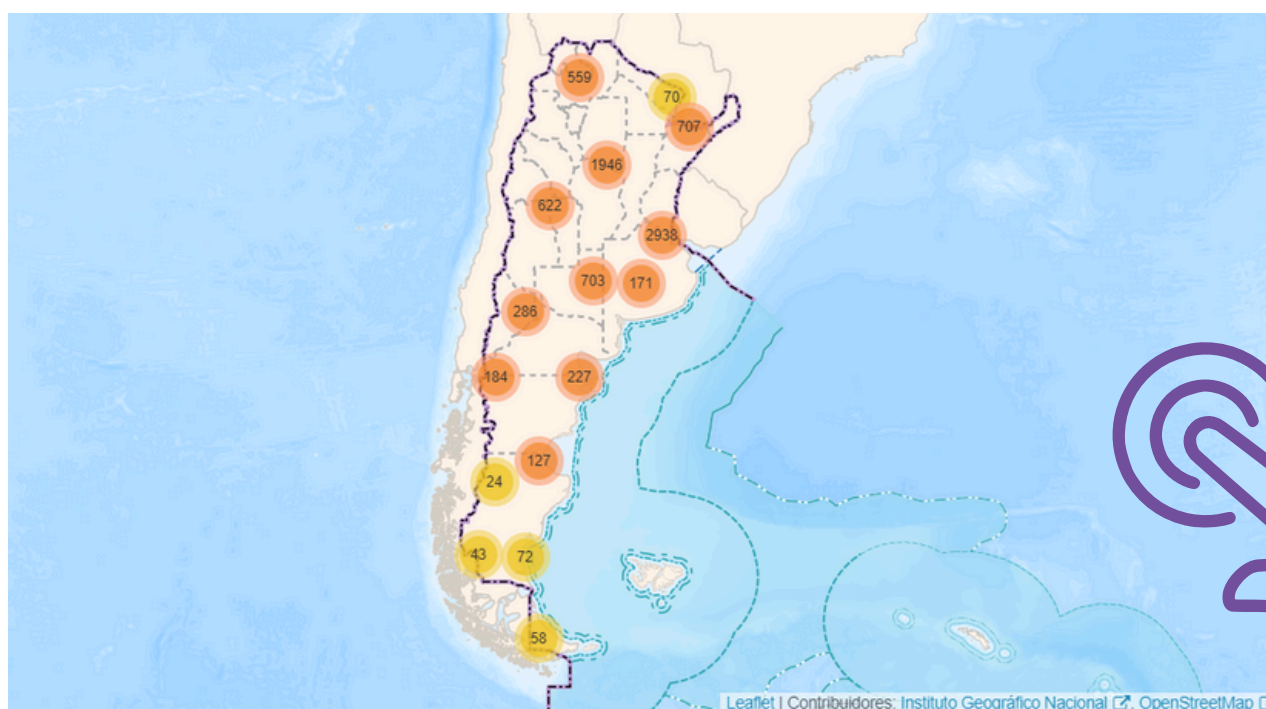
Atiende las 24 horas del día todos los días del año (fines de semana y feriados incluidos) en Lavalle 1250, planta baja Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

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!



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:

. Superintendencia de Políticas de Género

Institucional

- Reseña
- Organigrama
- Programa de Capacitación a la Comunidad
- Programa de Capacitación al Personal Policial
- ¿Que es la Violencia Familiar?
- Normativa
- Listados de Comisarías de la Mujer y Oficinas de Atención a las Víctimas de Violencia
- Material Gráfico
- Contacto
- Volver

Imágenes

[Inicio](#) / [Superintendencia Gral. de Policía](#) | [Superintendencia de Políticas de Género](#)

Superintendencia de Políticas de Género

LISTADOS DE COMISARÍAS DE LA MUJER Y DE OFICINAS DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA

[LISTADO DE OFICINAS DE VIOLENCIA](#)

[LISTADO DE COMISARIAS DE LA MUJER](#)

Superintendencia; Políticas, Género



VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROTECCIÓN FAMILIAR

Toda la información necesaria en cuestiones de género y violencia familiar que pueda ayudar a las víctimas.



NO TENGAS MIEDO

NO ESTÁS SOLA

PODEMOS AYUDARTE

ASESORAMIENTO

CENTRO DE ORIENTACIÓN A LA VÍCTIMA
Tel. 4309-9700 int. 236124 /236122 (Horario Lun a Vie. 8 a 20 hs)

ASISTENCIA FAMILIAR POLICIAL
Tel. 4309-9700 int. 236107 (Horario Lun a Vie. 8 a 20 hs)

RECEPCIÓN DE DENUNCIAS LAS 24 HS.

ÁREAS DE PROTECCIÓN FAMILIAR - ÁREA ESTE
C.C. 2 (Guardia 24 hs.) TEL. 15-2264-2706 / 15-5980-4381 - Av. de los Inmigrantes 2250 - CABA

ÁREAS DE PROTECCIÓN FAMILIAR - ÁREA SUR
C.C.8 (Guardia 24 hs.) TEL.15-2359-7482
Delfo Cabrera y 23 de Junio - CABA

ÁREAS DE PROTECCIÓN FAMILIAR - ÁREA OESTE
C.C. 10 (Guardia 24 hs.) TEL. 15-7002-9472
White y Rafaela - CABA

ÁREAS DE PROTECCIÓN FAMILIAR - ÁREA NORTE
C.C.15 (Guardia 24 hs.) TEL. 15-6916-7015
Guzmán 396 - CABA

SUPERINTENDENCIA DE VIOLENCIA FAMILIAR Y DE GÉNERO
CHARCAS 2850 - PISO 1º - CABA




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**

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>

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.](#)

El cuidado en Argentina y en el Mundo

“El cuidado: En Argentina y en el Mundo” es un ebook que ofrece una visión sobre los desafíos y oportunidades en materia de cuidados, especialmente dirigido a nuestras y nuestros representados en las actividades de agua y saneamiento y en los organismos de control.

Facilita la comprensión de los nuevos derechos y responsabilidades que incumben a todos los actores involucrados.

Asimismo, presenta datos y proyectos específicos implementados en el país y particularmente en nuestro sector a partir de los proyectos lanzados desde la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato del SGBATOS.

Fue lanzado en el marco del 8 de marzo de 2024 “Día Internacional de la Mujer trabajadora” para puntualizar la importancia de la Organización Social del Cuidado en miras a la igualdad de oportunidades en el Mundo del Trabajo.

Leé el Ebook “El cuidado en Argentina y en el mundo”:



Reflexiones finales

A lo largo de esta **Guía de orientación y herramientas para el acceso a derechos en situaciones de violencia**, hemos explorado una amplia gama de recursos disponibles para enfrentar estas circunstancias.

En Argentina, contamos con herramientas legales que promueven la igualdad y la corresponsabilidad compartida, así como acciones para combatir la segregación horizontal, el techo de cristal y la brecha salarial, además de fomentar la inclusión de los colectivos minoritarios.

Desde la **Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato del SGBATOS**, en colaboración con los organismos que representamos, nos hemos comprometido a llevar adelante políticas de inclusión, igualdad de oportunidades y trato, y prevención de la violencia laboral. Esto incluye la implementación del **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**, el cual se detalla en esta guía.

Además, hemos priorizado la prevención y la concientización mediante la creación y lanzamiento de la **Capacitación Integral en el Marco de la Ley Micaela**, que se ofreció a través de la plataforma e-learning del Instituto Tecnológico Leopoldo Marechal (ITLM) y con encuentros presenciales en el Salón Rucci de nuestro Sindicato. Esta capacitación está dirigida a toda la estructura sindical y se encuentra disponible también para las personas trabajadoras que representamos. [Acá podés revivir la charla introductoria.](#) 

También desarrollamos en conjunto con el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género la capacitación **Fortaleciendo la Agenda Sindical en Políticas de Cuidado**, auspiciada por la Organización Internacional del Trabajo, siendo uno de los primeros sindicatos invitados a participar en esta iniciativa.

Por lo tanto, es fundamental conocer estas herramientas y el marco legal para que las víctimas puedan reconocer y defender sus derechos tanto en su ámbito privado como público.

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), un hito mundial en la lucha contra este flagelo.

A pesar del amplio marco legal existente en Argentina, las estadísticas de violencia de género siguen siendo alarmantes. Según **La Casa del Encuentro**, "hay una víctima de violencia de género cada 26 horas" en el país. Durante el período del 1º de enero al 31 de diciembre de 2023, se registraron 307 femicidios, 4 trans/travesticidios y 23 femicidios vinculados a varones, según un informe del Observatorio de Femicidios en Argentina "Adriana Marisel Zambrano" de La Casa del Encuentro.

Estos datos representan no solo pérdidas humanas irreparables, sino también un impacto devastador en las familias y la sociedad en su conjunto. El 59% de los hijos e hijas de las víctimas son menores de edad, y el 56% de los agresores eran parejas o exparejas de las víctimas. Además, el hogar sigue siendo el lugar más peligroso para las mujeres en situación de violencia, ya que el 56% de los femicidios ocurrieron en su vivienda o en viviendas compartidas con el agresor. En términos absolutos, Buenos Aires continúa siendo la provincia con más casos, seguida por Santa Fe, Córdoba y Tucumán.

En cada organismo que representamos, trabajamos de manera conjunta en favor de las y los trabajadores mediante acciones y campañas de concientización sobre esta problemática. Reflexionamos sobre las prácticas diarias, incentivamos la incorporación de mujeres en puestos jerárquicos, promovemos la ruptura de estereotipos de género y fomentamos la participación activa de todos los compañeros en estas iniciativas. Además, alentamos el aprovechamiento de beneficios como la ampliación de licencias, incluida la licencia de paternidad, entre otras medidas.

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

La violencia de género afecta profundamente a las víctimas en varios aspectos. Los diferentes tipos de violencia tienen un impacto negativo en la salud de las mujeres que la sufren, pudiendo provocar depresión, insomnio, trastornos alimentarios, estrés postraumático e incluso intentos de suicidio. Además, puede afectar su salud física, causando trastornos gastrointestinales, limitaciones en la movilidad y problemas de salud en general.

En Argentina, la sanción de la Ley 24.417 de protección familiar en 1994 fue un hito importante al ser la primera en incorporar en la legislación nacional el tema de las violencias contra las mujeres. En línea con los marcos de derechos humanos internacionales, esta normativa permitió llevar a cabo una serie de acciones destinadas a prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres en el ámbito privado.

Posteriormente, en 1995, Argentina ratificó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, también conocida como Belem do Pará. Esta convención representa el primer instrumento internacional específico sobre violencia contra las mujeres, reconociéndola como una violación de los derechos humanos.

La ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, promulgada en 2009, representa un avance significativo en la lucha contra la violencia de género en Argentina. Esta ley amplía los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres, reconociendo cinco tipos principales: física, psicológica, sexual, económica, patrimonial y simbólica. Además, establece que estas violencias pueden manifestarse en distintos ámbitos, incluyendo el doméstico, institucional, laboral, obstétrico, mediático y contra la libertad reproductiva.

Es importante destacar que la violencia de género no se limita únicamente a la violencia contra las mujeres, sino que también incluye discriminaciones por homofobia, transfobia o contra las personas trans. Esta ampliación del concepto de violencia de género refleja una comprensión más inclusiva y diversa de la problemática.

A nivel internacional, la sanción del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT representa un hito importante en la protección de los derechos laborales y la prevención del acoso y la violencia en el ámbito laboral. La participación activa de organizaciones como la Confederación General de Trabajadores (CGT) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP) en la promoción de estos instrumentos demuestra un compromiso sólido en la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

La entrada en vigencia de estos documentos ha impulsado iniciativas como el Programa Qualitas 190, lanzado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en marzo de 2022. Este programa busca proporcionar a las personas y empresas empleadoras herramientas efectivas para prevenir y erradicar la violencia y el acoso en los lugares de trabajo, contribuyendo así a crear entornos laborales más seguros y equitativos.

En última instancia, es esencial reconocer el papel crucial que desempeñan los gobiernos, las empresas, los sindicatos y otros organismos en la promoción de la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de todas las personas. Al trabajar juntos en la implementación de políticas y programas que fomenten la igualdad y la inclusión, podemos construir un futuro en el que todas las personas puedan ejercer plenamente sus 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 Violencias de la Provincia de Buenos Aires.

CONVENIOS Y PACTOS INTERNACIONALES:

- El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm.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 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.**
- **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.**
- **Guía de atención Post-aborto**
- **Ley Nacional 24.012: Cupo Femenino**
- **Ley Nacional 25.273: Creación de un Sistema de Inasistencias Justificadas por Razones de Gravidez**
- **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 5.742: Acoso sexual callejero**





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

Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato- SGelOT- 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/Secretaria de Género)

Diseño y contenido: Equipo de trabajo de la SGelOT.

-Edición N°2: Año 2024-

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.





Lo bueno
del agua
llega.



SINDICATO GRAN BUENOS AIRES DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS



FACEBOOK
Sgbatos Of.



INSTAGRAM
@sgbatos_of



AVELLANEDA 212
CABA, C.P. C1405CNP

EDITOR:

SGBATOS SINDICATO GRAN BUENOS AIRES DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS

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.