



Reconstrucción  
argentina

# Guía de abordaje para la prevención, orientación, atención y erradicación ante situaciones de violencia laboral, violencia laboral por motivos de género y de notificaciones de violencia doméstica

En el ámbito laboral de la  
Administración Nacional de  
Aviación Civil

# Índice

Marco Conceptual	2
Introducción	6
Objetivo	8
Objetivos Específicos	8
Ámbito de aplicación y personas comprendidas	9
Marco Normativo Internacional y Nacional	9
Principios Rectores	11
Situaciones de Violencia contempladas en la presente Guía de Abordaje	13
Equipo de Orientación	14
Canales de ingreso de consultas, denuncias, o notificaciones de situaciones de violencia	15
Pautas de abordaje	18
Acciones de prevención	21
Revisiones	21
Anexo I	22
Anexo II	38
Anexo III	41
Anexo IV	43
Anexo V	45

# Marco Conceptual

Para garantizar una mejor comprensión de la presente Guía de Abordaje, a continuación se definen conceptos claves referidos a la temática tratada. Los mismos han sido extraídos de distintas fuentes, considerando el marco de la normativa vigente en la materia.

## Pautas de Abordaje

Son herramientas que estandarizan formas de actuar e intervenir en situaciones específicas y en un ámbito en particular. Cuando, como en la presente Guía de Abordaje, se trata de violencia laboral, violencia laboral por motivos de género o notificaciones por violencia doméstica, las mismas generan un espacio de referencia, acompañamiento, orientación y contención a quienes se encuentren en algunas de las mencionadas situaciones.

## Perspectiva de género

### Sexo

Se trata de las diferencias existentes entre mujeres y varones, desde una mirada biologicista. Se la considera una categoría de tipo “binaria”, que surge de la interpretación histórica y cultural que se realiza en función de variaciones anatómicas, biológicas, genéticas y fisiológicas entre las personas, siempre en relación a su genitalidad.

### Género

Este refiere a una construcción social, cultural e histórica de significados asociados a las diferencias entre mujeres y varones.

Es utilizado como categoría analítica, que surgió para explicar las desigualdades entre mujeres y varones u orientaciones sexuales no heterosexuales, poniendo el énfasis en la existencia de una multiplicidad de identidades.

### Identidad de género

Se refiere al sentimiento de pertenencia interno y singular de cada persona a uno u otro género, independientemente del sexo biológico o asignado al nacer. La identidad de género es autopercebida, no una elección. Lo que sí puede elegirse, es la expresión o no de dicha percepción.

## Expresión de género

Alude al modo de vestir, la forma de hablar, el lenguaje, la apariencia, gestos, actitudes y/o construcciones de género que la sociedad espera y asocia a masculinidades y feminidades, según lo establecido culturalmente.

No todas las personas se sienten a gusto con estas formas preestablecidas para el género con el que se identifican. Es preciso que en todos los casos, se respete la expresión de género que cada quien utilice social y culturalmente.

## Equidad de género

Comprende la existencia de una igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres, personas LGBTI+ y varones sea cual fuere su origen, etnia, color, género, orientación sexual, religión o cualquier otra característica, tanto en la esfera pública como privada. De este modo, se garantiza la posibilidad de que las personas puedan emprender y realizar aquello que deseen para el desarrollo de sus vidas.

La mencionada equidad de género se incorporó a las Normas Internacionales de los derechos humanos mediante la Declaración Universal de Derechos Humanos, abordada en el **Anexo I - Marco Normativo**.

## LGBTI+

Es la sigla conformada por las iniciales de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans (Transgénero, Transexual y Travesti) e Intersexuales. El signo + (más) se utiliza para representar a otras identidades de género.

El uso de este concepto tiene como fin el incluir a todas las personas con identidades de género y orientaciones sexuales, más allá del binarismo femenino - masculino.



# Violencia laboral y violencia por motivos de género



## Discriminación

El Decreto N° 1011/10, el cual reglamenta la Ley N° 26.485, determina que la discriminación en el ámbito laboral consiste en cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga como fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos que se mencionan en la ley o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres, personas LGBTI+, personas con discapacidad y otras minorías. Asimismo, establece como discriminatoria a la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género.



## Acoso

Acosar implica molestar a alguien de una manera constante o repetida, generando alarma o angustia. Se considera acoso a cualquier tipo de acción física o no física que sea no deseada, no solicitada y mal recibida, y que sea dirigida a las mujeres o personas LGBTI+ por motivos de género, generando incomodidad o temor por su propia seguridad. Estas acciones incluyen desde miradas obscenas y persecuciones hasta insinuaciones verbales, roces o tocamientos indeseados y no solicitados y abuso sexual.



## Ruta Crítica

Es el proceso que se inicia cuando una persona decide salir de la situación de violencia y hace referencia a los diversos caminos que toman las mujeres y personas LGBTI+ para salir, junto a su grupo familiar, de la situación de violencia. Esta decisión implica un tramo complejo, con avances y retrocesos, atravesados por factores que impulsan a salir de la situación de violencia, con otros que la inhiben. Comprender la complejidad de la ruta crítica implica asumir que posiblemente impacte en su desempeño laboral.

## **Indicadores de Violencia Laboral**

- » Aumento de licencias por enfermedad.
- » Aumento de accidentes de trabajo.
- » Aumento de reclamos laborales.
- » Aumento de renunciaciones.
- » Incremento del ausentismo.
- » Insatisfacción con el trabajo.
- » Falta de claridad en las directivas laborales.
- » Dificultad en la integración en las tareas.
- » Utilización de frases descalificadoras y discriminatorias.
- » Distribución desigual de recursos técnicos, recursos económicos y recursos humanos.
- » Evaluación inequitativa.
- » Formación de subgrupos radicalizados.
- » Aislamiento social dentro del ámbito laboral.
- » Quejas reiteradas sobre el trato de los superiores hacia los trabajadores.
- » Impedimento de acceso a la capacitación.
- » Sabotajes al trabajo o impedimentos para el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento, otros).
- » La no asignación de tareas, la imposición de tareas excesivas o imposibles de cumplir.

## **Ejemplos de violencia por motivos de género:**

- » Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios injuriosos u ofensivos contra la persona, sobre la apariencia, aspecto físico, elecciones personales y estilos de vida.
- » Comentarios o bromas de naturaleza sexual, uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares de trabajo.
- » Intimidaciones, agresiones físicas y/o verbales, ridiculizaciones, burlas, acciones discriminatorias.

# Introducción



La presente Guía de Abordaje ofrece una herramienta para el manejo y tratamiento de las situaciones de violencia laboral, violencia laboral por motivos de género y violencia doméstica que se presentan en el ámbito de trabajo, y en el ámbito doméstico respectivamente, las cuales repercuten directa o indirectamente en el personal de la Administración Nacional de Aviación Civil.

Actualmente existen avances normativos tanto a nivel internacional como nacional en materia de equidad de género que apuntan a intervenir a través de políticas concretas en determinados modelos o patrones culturales que generan asimetrías en las relaciones laborales. No obstante ello, aún persisten e insisten prácticas naturalizadas que segregan y ocasionan desigualdad y opresión en los ámbitos laborales, con consecuentes desventajas para las mujeres y personas LGBTI+ principalmente, derivadas de la división sexual del trabajo.

Estas prácticas se sustentan en prejuicios contruidos históricamente a partir de estereotipos de género en los que se asignan ciertas características y atributos a mujeres y personas LGBTI+ que implican valoraciones negativas de ellas, dando lugar a una jerarquización de los géneros en donde lo masculino se ubica por sobre las demás identidades.

Trabajar en acciones que garanticen la equidad de género es fomentar la inclusión y la diversidad, es enriquecer el organismo con multiplicidad de experiencias, fortalezas y habilidades de todas las personas que forman parte de la ANAC. Asimismo, implica que los principios de igualdad y equidad no funcionen meramente a título declarativo como noción abstracta y formal sino que puedan llevarse a la práctica.

A partir de la creación de esta Guía de Abordaje, se intenta promover un cambio cultural en todo el organismo, con una mirada inclusiva y transversal, con un enfoque basado en los derechos humanos que atraviese todos los ámbitos y niveles, a los fines de erradicar todos aquellos patrones estructurales y culturales que sostienen las situaciones de desigualdad, inequidad y discriminación.

Esta Guía de Abordaje presenta un enfoque de interseccionalidad, que considera las diversas variables que refuerzan las violencias y las multiplican tales como: la edad, clase social, etnia, orientación sexo-afectiva, identidad de género, discapacidad y pertenencia a otras minorías.

Avanzar en la igualdad y equidad constituye una oportunidad para introducir prácticas laborales que respeten las diferencias humanas y las incorporen, lo que permitirá construir y sostener un Organismo más justo y democrático para crear entornos laborales respetuosos, inclusivos y libres de violencia.

La creación de esta Guía de Abordaje apunta a establecer de manera clara una serie de pautas que faciliten un abordaje rápido, eficaz y concreto ante situaciones de violencia laboral, violencia laboral por motivos de género y violencia doméstica, procurando evitar la revictimización de las personas que atraviesan dicha situación, promoviendo su acompañamiento, orientación y contención.





# Objetivo

La presente Guía de Abordaje tiene como objetivo establecer pautas para la prevención e intervención ante situaciones de violencia laboral, violencia laboral por motivos de género y de notificaciones de violencia doméstica en el ámbito de la Administración Nacional de Aviación Civil.

Las mismas serán abordadas de manera profesional e interdisciplinariamente según corresponda, promoviendo de este modo condiciones de igualdad y equidad que garanticen un ambiente libre de discriminación y violencia.

## Objetivos Específicos

- » Ofrecer a todo el Personal de la ANAC una herramienta confiable con una serie de pautas que faciliten un abordaje rápido, eficaz y concreto ante situaciones de violencia laboral, violencia laboral por motivos de género y violencia doméstica.
- » Generar un ámbito de confianza y seguridad, caracterizado por los principios de confidencialidad, no revictimización, celeridad, contención, escucha activa, imparcialidad y perspectiva de género para que las personas en situación de violencia puedan comunicarla.
- » Realizar un monitoreo de los casos a los fines de establecer datos estadísticos que permitan evaluar las acciones implementadas, pudiendo perfeccionarlas y/o adoptar nuevas según corresponda.
- » Promover acciones preventivas destinadas a la visibilización, sensibilización y reflexión en relación a violencias, géneros y diversidades.
- » Establecer canales de comunicación pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes en materia de Derechos Humanos.
- » Adoptar medidas tendientes a la erradicación de toda forma de discriminación, desigualdad e inequidad pudiendo articular con otras áreas y/o actores del organismo para tal fin.

# Ámbito de aplicación y personas comprendidas

La Guía de Abordaje está destinada al personal de ANAC, cualquiera sea la modalidad de contratación, de cada una de las dependencias que la componen, en cualquier espacio en el que se desarrollen las tareas o actividades laborales, incluyendo el teletrabajo.

## Marco Normativo Internacional y Nacional

A continuación se menciona el marco normativo referido a derechos humanos, discriminación, violencia laboral y violencia por motivos de género el cual se encuentra ampliado en el Anexo I de la presente Guía de Abordaje.

### Marco Normativo Internacional

- » Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- » Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
- » Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- » Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- » Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- » Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- » Recomendación General 19: La violencia contra la mujer - CEDAW - .
- » Recomendación General 35: Violencia por razón de género - CEDAW - .
- » Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Belém do Pará.
- » Convención de Belém Do Pará. Seguimiento de la XII Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo (CIMT).

- » Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad.
- » Carta Democrática Interamericana.
- » Principios sobre la aplicación de legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género.
- » Consenso de Quito.
- » Convenio OIT 100 - Igualdad de remuneración.
- » Convenio OIT 111 - Igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.
- » Convenio OIT 156 - Igualdad de oportunidades y de trato sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.
- » Convenio OIT 190 y Recomendación 206 - Violencia y Acoso.

## Marco Normativo Nacional

- » Constitución Nacional
- » Código Civil y Comercial de la Nación, Ley 26.994 y sus modificatorias.
- » Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, reglamentada por el Decreto N° Decreto 1421/2002.
- » Código de Ética de la Función Pública, Decreto 41/99.
- » Reglamento de Investigaciones Administrativas, Decreto 467/99.
- » Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/2006, y sus modificatorios.
- » Ley Actos Discriminatorios N° 23.592.
- » Ley de Protección Integral a las Mujeres N° 26.485, reglamentada por el Decreto N° 1.011/2010.
- » Ley Identidad de Género N° 26.743.
- » Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado N° 27.499.
- » Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” N° 27.636.
- » Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Razones de Género en el Sector Público Nacional, Decisión Administrativa 1012/2021.

# Principios Rectores

---

- » **Participación de la persona en situación de violencia:** Son todas las acciones que, en el marco de una consulta y/o denuncia, deben llevarse a cabo con la participación y total conformidad de la persona en situación de violencia.
- » **Consentimiento informado:** Es un principio fundamental en los procesos de asesoramiento integral a personas en situación de violencia. Además, es un deber ético y legal de parte de quienes reciben este tipo de denuncias y notificaciones. Consiste en otorgar de manera clara, información vinculada a las pautas de abordaje, el principio de confidencialidad y el eventual uso de la información según lo requiera el caso, donde la persona de referencia presta su conformidad mediante la firma de este documento.
- » **Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información:**

Son principios básicos y éticos en los procesos de asesoramiento integral a personas en situación de violencia, relacionados con la información que se recibe y cómo se utiliza. Es el resultado del ambiente de confianza promovido a nivel organizacional y profesional, íntimamente ligado con el principio de consentimiento informado. La discreción y la confidencialidad deben ser garantizadas de parte de quienes, en el desarrollo de sus funciones, tomen conocimiento de las situaciones de violencia mediante la reserva de la información. Esto es: no compartirla con personas cercanas que no tienen relación con el Equipo de Orientación. La información, sea cual fuere la forma que adopte (física, virtual, digital, informes) será adecuadamente archivada, comunicada y custodiada, contando con los recursos necesarios para ello. Es importante informar sobre los límites de la confidencialidad, como en aquellos casos donde haya evidencia de riesgo de vida o ante el requerimiento de autoridades judiciales.
- » **No Revictimización:** Es un principio básico y esencial que apunta a evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de la persona en situación de violencia y aquellos datos que permitan identificarla.

- » **Celeridad:** Es un principio que refiere a la necesidad de que las consultas, denuncias y/o notificaciones recibidas, así como los trámites administrativos que pudieran surgir de las mismas, sean gestionados con rapidez y prontitud, de manera dinámica y sin dilaciones.
- » **Contención:** Consiste en la acción de sostener las emociones de personas en situación de violencia, a través del acompañamiento, asesoramiento y orientación, ofreciendo un espacio para ello, además de alternativas tendientes a la resolución de su problemática.
- » **Escucha Activa:** Se trata de una técnica y estrategia de comunicación que implica una posición empática y respetuosa respecto de quien esté hablando, sin prejuzgar ni sacar conclusiones apresuradas, permitiendo su libre expresión y atendiendo a aquellos metamensajes que se presenten (postura, tonos de voz, etcétera).
- » **Imparcialidad:** Cualquier persona que tome intervención en el proceso, deberá abstenerse de consideraciones subjetivas apuntando a la mayor objetividad posible respecto del asunto a tratar.
- » **Respeto por la identidad de género:** Refiere al derecho que tiene cada persona de ser reconocida en función de su identidad de género, al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad autopercebida así como a ser tratada e identificada de acuerdo a su identidad de género.
- » **Interseccionalidad:** Para el abordaje de la presente Guía, el enfoque interseccional apunta a considerar las diversas variables que refuerzan las violencias y que implican una multiplicación de opresiones como: edad, etnia, clase social, orientación sexual, identidad de género, estado migratorio, diversidad funcional/ discapacidad así como la pertenencia a otras minorías.
- » **Transversalidad:** La transversalización del enfoque de género no consiste en añadir un “componente femenino” ni un “componente de igualdad entre los géneros” a una actividad existente. Tampoco implica aumentar la participación de las mujeres y/o personas LGBTI+ exclusivamente. Significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres, varones y personas LGBTI+, en este caso para la revisión de la presente Guía de Abordaje.

# Situaciones de Violencia contempladas en la presente Guía de Abordaje

## Violencia Laboral

Toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora o trabajador, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

La violencia laboral atenta contra los derechos humanos, el trabajo digno y la integridad de las personas. Es una forma de abuso de poder que tiene como finalidad excluir o someter a otra persona. Esta violencia que se ejerce sobre las trabajadoras y trabajadores afecta gravemente su salud física y mental, su vida laboral y social y, además, repercute en el Organismo.

## Violencia por Motivos de Género

Hechos contemplados en la Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, N° 26.485.

Situaciones que impliquen una discriminación o limitación en el ejercicio de los derechos de las personas por razón de su sexo/género, identidad de género o expresión de género según lo establecido en la Ley de Identidad de Género N° 26.743.



## Violencia Doméstica

Es una modalidad o forma en que se manifiesta la violencia, la cual es principalmente ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.

## Equipo de Orientación

### Funciones del Equipo de Orientación

- » El Equipo de Orientación, tendrá a su cargo la recepción de consultas, denuncias y notificaciones vinculadas a las situaciones de violencia laboral, violencia laboral por motivos de género y violencia doméstica que se produzcan en el ámbito de aplicación de la presente Guía de Abordaje, pudiendo intervenir sobre las mismas.
- » Brindar asesoramiento integral a la persona en situación de violencia respecto de sus derechos y las medidas de protección y resguardo.
- » Para los casos de violencia doméstica, informar acerca de los centros de atención especializados dependiendo de la singularidad del caso. El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad cuenta con diversos Programas y recursos disponibles para mujeres y personas LGBTI+ en situación de violencia, contemplando cuestiones de tipo social, jurídica, psicológica, entre otras, en todo el territorio nacional <https://www.argentina.gob.ar/generos>.



- » La Línea 144 así como también su línea de WhatsApp (1127716463) brindan atención, asesoramiento y contención para situaciones de violencia por motivos de género, las 24 horas, los 365 días del año de manera gratuita y en todo el país.
- » Confeccionar informes donde, según el caso, conste el análisis de riesgo y las eventuales acciones que resulten convenientes instrumentar, elevando el mismo a la máxima autoridad de la Dirección de Administración y Gestión de Recursos Humanos respetando el principio de confidencialidad.
- » A pedido de la persona en situación de violencia o del mismo Equipo de Orientación, con su autorización, se podrá solicitar la intervención de profesionales que acrediten un recorrido formativo (en sentido amplio -académico o no-) en la temática de género, desde la perspectiva de los derechos humanos, de las áreas de la salud, abogacía, trabajo social u otras que resulten pertinentes como consultores externos.
- » Trabajar de forma articulada con la Delegación CIOT ANAC y las organizaciones sindicales con representación paritaria, quienes intervienen y hacen a la construcción diaria del espacio laboral, en virtud de alcanzar un trabajo en conjunto y mancomunado.

## Canales de ingreso de consultas, denuncias, o notificaciones de situaciones de violencia.

- » **Canales facilitadores:** Son aquellas personas por medio de las cuales llegan las consultas o notificaciones sobre situaciones de violencia laboral, violencia laboral por motivos de género y/o violencia doméstica. Las mismas deberán pertenecer a esta Administración Nacional de Aviación Civil, teniendo el deber de conocer la existencia y funcionamiento de la presente Guía de Abordaje actuando bajo sus principios rectores.
- » **Canal de recepción formal:** [equipodeorientacion@anac.gob.ar](mailto:equipodeorientacion@anac.gob.ar)





## De las consultas

Denominamos consultas a todo aquel pedido de información y/o asesoramiento por parte de aquella persona que se encuentre o se haya encontrado en situación de violencia laboral, violencia laboral por motivos de género o violencia doméstica. Asimismo, podrán consultar terceras personas que no se encuentren en las mencionadas situaciones pero que tengan conocimiento directo de alguna de ellas.

Las mismas serán recepcionadas a través del canal formal y atendidas por el Equipo de Orientación.

- **Analizada la consulta recibida se procederá a dar asesoramiento y orientación por escrito.**
- **Realizar un registro de las consultas recibidas y establecer indicadores para fines estadísticos que permitan evaluar diagnósticos de situación y llevar a cabo acciones de prevención contra las violencias.**
- **La consulta puede derivar en una denuncia por situación de violencia laboral, violencia laboral por motivos de género o en una notificación de situación de violencia doméstica activándose así el circuito correspondiente a cada una.**



## De las denuncias

Denominamos denuncia a la acción que lleva adelante la persona que se encuentre o se haya encontrado en situación de violencia laboral o violencia laboral por motivos de género a través del canal de recepción formal establecido en la Guía de Abordaje.

La persona que esté en dicha situación, con el fin de resguardar su integridad física y/o psicológica y/o la de su familia, podrá requerir modificar el lugar y/u horario de prestación de servicio, justificación de inasistencias y casos de impuntualidad. La Dirección de Administración y Gestión de Recursos Humanos, deberá actuar de forma ágil y expeditiva a fin de dar respuesta a la solicitud, tomando los recaudos pertinentes para no revictimizar a quien denuncie, todo ello, aun cuando no haya solicitado la licencia por violencia de género. Asimismo, y en caso de compartir lugar de trabajo con la persona denunciada, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre esta última.

## Notificaciones de situación de violencia doméstica

Denominamos Notificación de situación de violencia doméstica a la acción que lleva adelante una persona en la que informa a través del canal de recepción formal, que se encuentra en dicha situación.

Esta notificación también podrá ser llevada a cabo por una tercera persona. En este caso, se procederá a contactar a quien presuntamente se encuentra en dicha situación de violencia, a los fines de ofrecer acompañamiento, asesoramiento y asistencia, poniendo a disposición los recursos para el abordaje pertinente, según corresponda en cada caso en particular.



# Pautas de Abordaje




1. Recibir la información por escrito a través del canal de recepción formal e identificar si se trata de una consulta, denuncia o notificación.

2. Las denuncias o notificaciones se clasifican según dos ejes: Gravedad y Urgencia (urgentes/emergentes, graves/leves). (Ver **Anexo V - FORMULARIO PARA EL ENCUADRE - CRITICIDAD DEL CASO**).

3. Evaluar la posible activación de medidas de protección y resguardo en función de la gravedad y urgencia del caso. Estas consisten en intervenciones específicas orientadas al cese de la situación de violencia, estableciendo recursos con los que la persona en dicha situación pueda contar, en función de la Ruta Crítica. Estas medidas de carácter administrativo incluyen la flexibilidad horaria, la modificación del lugar de trabajo y/o la habilitación del teletrabajo, la licencia por violencia de género (Ver **Anexo III - CIRCUITO ADMINISTRATIVO INTERNO PARA LA TRAMITACIÓN DE LA LICENCIA LABORAL POR VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE AVIACIÓN CIVIL**), entre otras. Se elaborará un **Informe Inicial** de carácter urgente para la implementación inmediata de dichas medidas de protección y resguardo. Dicho Informe Inicial firmado por las profesionales del Equipo de Orientación permitirá acreditar **la licencia por violencia de género** en caso de corresponder, siendo esta documentación suficiente para el usufructo de la misma conforme el Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Razones de Género en el Sector Público Nacional, Decisión Administrativa 1012/2021.

En caso de que la persona denunciada sea empleada de ANAC, y/o comparta espacio de trabajo con quien denuncia, se dará conocimiento en el menor tiempo posible a la máxima autoridad de la Dirección de Administración y Gestión de Recursos Humanos recomendando medidas de acción que tiendan a resguardar a la persona en situación de violencia.



4. Considerar si resulta pertinente entrevistar a la persona en situación de violencia teniendo en cuenta los principios rectores de la presente Guía de Abordaje. En caso de que ésta no acepte mantener una entrevista con el Equipo de Orientación, quedará consignado en un informe y se procederá a continuar la evaluación con los elementos con los que se cuenta hasta el momento.

5. Realizar las entrevistas necesarias, las cuales podrán efectuarse de forma presencial o a través de plataformas virtuales. Para los casos de denuncias de violencia laboral, violencia laboral por motivos de género y notificaciones por violencia doméstica se solicitará la firma del consentimiento informado de acuerdo al **Anexo II - COMPARECENCIA Y CONSENTIMIENTO INFORMADO** - de la persona que se encuentre en dicha situación.


6. Arbitrar los medios que se encuentren al alcance del Equipo de Orientación para que la persona que lo requiera asista a espacios de tratamiento, asesoramiento jurídico, realice denuncias, atienda su situación de salud o la de sus hijas/os a cargo o cualquier otra situación en el marco del abordaje de las violencias.

7. Realizar entrevistas, si fuera necesario, a otras personas sin promover careos ni mediaciones, tal como lo establece la legislación vigente.

8. Recibir toda información adicional para facilitar el tratamiento de la situación de violencia.

9. Elaborar un Informe de Intervención con la correspondiente valoración de los derechos afectados, la asesoría brindada, y los mecanismos de protección pertinentes, así como cualquier otra recomendación que se considere adecuada: medidas a tomar, acciones preventivas u otras que se consideren oportunas según la gravedad de la situación de violencia y los indicadores de riesgo, elevando el mismo a la máxima autoridad de la Dirección de Administración y Gestión de Recursos Humanos, respetando el principio de confidencialidad.

10. Mantener informada a la persona en situación de violencia acerca de las posibles intervenciones y acompañando a la misma durante el proceso.



11. Aquellas denuncias clasificadas como LEVES serán remitidas a través del Informe de Intervención a la máxima autoridad de la Dirección de Administración y Gestión de Recursos Humanos quien podrá cursar un llamado de atención en el que se le comunique a la persona denunciada que ha incurrido en un acto de violencia laboral y/o violencia laboral por motivos de género según corresponda, estableciendo que en caso de repetirse, se informará al Departamento de Sumarios, responsable de investigar los hechos. Asimismo podrá llevar adelante medidas de prevención en el corto/mediano plazo (sensibilización/capacitaciones de refuerzo que guarden relación con la temática de violencia laboral y/o perspectiva de género).

12. Para las denuncias clasificadas como GRAVES se elevará el Informe de Intervención dirigido a la casilla de correo [sumarios@anac.gob.ar](mailto:sumarios@anac.gob.ar) del Departamento de Sumarios dependiente de la Dirección General, Legal, Técnica y Administrativa de la ANAC, a los fines que el mismo estime corresponder. Dicho informe será firmado por el Equipo de Orientación y la máxima autoridad de la Dirección de Administración y Gestión de Recursos Humanos para el inicio de una Información Sumaria según el procedimiento interno vigente.

13. Para los casos de denuncias que sean presentadas por personas que son externas al organismo pero cumplen funciones en aquellos organismos/empresas que forman parte del Acuerdo compromiso Interinstitucional para la Prevención y Erradicación de las violencias en las operaciones de los SNA, se implementará el Protocolo de dicho Acuerdo, en coordinación con la presente Guía



# Acciones de prevención




Se desarrollarán campañas de prevención y sensibilización respecto a la violencia laboral y a las violencias por motivos de género. Las mismas podrán realizarse de forma articulada con la Delegación CIOT ANAC.

Se promoverá el trabajo en red para la acción y prevención de la violencia laboral y las violencias por motivos de género, articulando con otros sectores para la construcción de capacidades y la socialización de los recursos disponibles.


Se difundirá a través de los distintos canales de comunicación con los que cuenta esta Administración, la existencia del Equipo de Orientación y de la Línea Nacional 144 así como también su línea de WhatsApp (1127716463) con el objetivo de que, quien así lo desee, pueda hacer uso de los recursos a su alcance.

Se confeccionarán estadísticas de atención, acciones y seguimiento de la presente Guía de Abordaje.

## Revisiones



El Equipo de Orientación promoverá la revisión periódica de su Guía de Abordaje a fin de supervisar su funcionamiento y dinámica de aplicación, para proceder a concretar los ajustes necesarios para su implementación efectiva, en el cumplimiento de los objetivos establecidos.



# Anexo I

## Marco Normativo

### Marco Normativo Internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que:

- » Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.
- » Toda persona tiene derecho a la vida, a la libertad y a su seguridad.
- » Las personas son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley.
- » Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- » Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- » Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial:

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

## Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:

- » El Estado se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Protege especialmente:
  - + El derecho a la vida.
  - + La prohibición de la tortura u otros tratos crueles, inhumanos o degradantes.
  - + La prohibición de la esclavitud.
  - + El derecho a la libertad y a la seguridad de la persona, en la forma de protección contra el arresto y la detención arbitraria.
  - + La equidad procesal ante la ley, en la forma de los derechos al debido proceso.
  - + La libertad individual, en la forma de libertad de movimiento, pensamiento, expresión, conciencia y religión.
  - + El derecho a elegir y ser elegido por sufragio universal directo.

## Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

- » El Estado reconoce el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Especialmente establece un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, asegurando a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual. Asimismo el Estado se compromete a garantizar el ejercicio de los derechos que en el Pacto se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.



## Convención Americana sobre Derechos Humanos :

» El Estado se compromete a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. La Convención establece:

- + Toda persona tiene derecho a que se respete su vida.
- + Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.
- + Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales.
- + Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.
- + Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

## Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer:

» Constituye el primer instrumento internacional que consagra el principio de No-Discriminación hacia las mujeres y expresa que la “discriminación contra la mujer” denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Respecto del derecho al trabajo, asegura la igualdad en el acceso al empleo, a elegir libremente la profesión, a ascender, a la estabilidad, a igual remuneración por igual tarea, a beneficiarse de las mismas prestaciones y servicios asociados a la fuente de trabajo, a la seguridad social. Asimismo, establece una serie de garantías para evitar la discriminación en el empleo en razón de la maternidad.

#### Recomendación General 19:

- » La violencia contra la mujer - CEDAW -: establece que la “violencia contra la mujer” es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. Asimismo establece que el Estado debe adoptar medidas apropiadas y eficaces para combatir todo tipo de violencia basada en el sexo.

#### Recomendación General 35:

- » Violencia por razón de género - CEDAW -: enfatiza en que la expresión “violencia por razón de género contra la mujer” se utiliza como un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia. La expresión refuerza aún más la noción de la violencia como problema social más que individual, que exige respuestas integrales, más allá de aquellas relativas a sucesos concretos, autores y víctimas y supervivientes.

## Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Belém do Pará :

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

Asimismo establece que:

- + Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.
- + Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.

## Convención de Belém Do Pará:

- » Seguimiento de la XII Conferencia Interamericana de ministros del Trabajo (CIMT): el Estado se compromete a integrar una perspectiva de género en el desarrollo y aplicación de todas las políticas laborales.

## Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad:

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

## Carta Democrática Interamericana :

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

## Principios sobre la aplicación de legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género:

- » Estos principios son un hito para los derechos de las personas LGBTIQ que instan a los Estados, al Sistema de Derechos Humanos de Naciones Unidas, a las instituciones nacionales de derechos humanos, a los medios de comunicación y a las organizaciones no gubernamentales a adoptar todas las medidas apropiadas para garantizar el desarrollo adecuado de las personas de diversas orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y diversidades corporales con el objetivo de asegurarles el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos.

## Consenso de Quito:

- » Reafirma compromisos para garantizar la participación política de las mujeres y el reconocimiento de su aporte a la economía y protección social.

## Convenio OIT 100 - Igualdad de remuneración:

- » Establece el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, designando que las tasas de remuneración sean fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

## Convenio OIT 111 - Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación :

» El término discriminación comprende:

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

## Convenio OIT 156 - Igualdad de oportunidades y de trato sobre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares:

» Para crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, se deberá permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

## Convenio OIT 190 y Recomendación 206 - Violencia y Acoso:

» Define la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

La Recomendación 206 establece como un principio fundamental que se debe abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.

## Marco Normativo Nacional

- » **Constitución Nacional:** en relación al trabajo, determina que todas las personas son admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. Asimismo, establece que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.
- » **Código Civil y Comercial de la Nación, Ley 26.994** y sus modificatorias: reúne las bases del ordenamiento jurídico en materia civil y comercial en la Argentina incorporando la perspectiva de género.
- » **Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, reglamentada por el Decreto N° Decreto 1421/2002:** establece el marco normativo y la autoridad de aplicación en la relación de empleo público. Estipula los requisitos e impedimentos para el ingreso a la función pública, la naturaleza de la relación de empleo, los derechos y los deberes de las personas vinculadas laboralmente con la Administración Pública Nacional.

En relación a los deberes, se destaca observar las normas legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal. Asimismo, establece las prohibiciones a las que queda sujeto el personal de la Administración Pública Nacional, el régimen disciplinario, las causales de egresos, etc. El Decreto 1.421 del 2002 establece las condiciones para las contrataciones definidas en el Marco de Regulación de Empleo Público Nacional.

- » **Código de Ética de la Función Pública, Decreto 41/99:** establece que toda persona en ejercicio de la función pública no debe realizar actos discriminatorios en su relación con el público o con los demás agentes de la Administración, debiendo otorgar a todas las personas igualdad de trato en igualdad de situaciones. Se entiende que existe igualdad de situaciones cuando no median diferencias que, de acuerdo con las normas vigentes, deben considerarse para establecer una prelación. Este principio se aplica también a las relaciones que el funcionario mantenga con las personas a su cargo.
- » **Reglamento de Investigaciones Administrativas, Decreto 467/99:** tiene por objeto la verificación de faltas o infracciones cometidas por integrantes de la Administración Pública Nacional en ejercicio de funciones administrativas, y la aplicación de las expresas sanciones que establece en la actualidad la ley 25.164.
- » **Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/2006, y sus modificatorios:** establece el Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades eliminando cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre trabajadoras y trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

Asimismo, garantiza los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptando las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y promoviendo la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades. Además, reconoce que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el convenio, y establece que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género.

- » **Ley Actos Discriminatorios N° 23.592:** se consideran actos discriminatorios particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.
- » **Ley de Protección Integral a las Mujeres N° 26.485, reglamentada por el Decreto N° 1.011/2010:** tiene por objeto promover y garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las



mujeres; el acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia y la asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

Define a la violencia contra las mujeres como toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, 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, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

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

Comprende los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

- + **Física:** La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.
- + **Psicológica:** La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

- + **Sexual:** Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.
- + **Económica y patrimonial:** La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:
  - > La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes.
  - > La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.
  - > La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna.
  - > La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.
- + **Simbólica:** La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.
- + **Política:** La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

Establece las modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos:

- + **Violencia doméstica contra las mujeres:** aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;
- + **Violencia institucional contra las mujeres:** aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;
- + **Violencia laboral contra las mujeres:** aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;

- + **Violencia contra la libertad reproductiva:** aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;
- + **Violencia obstétrica:** aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.
- + **Violencia mediática contra las mujeres:** aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.
- + **Violencia contra las mujeres en el espacio público:** aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.

- + **Violencia pública-política contra las mujeres:** aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros. (Inciso incorporado por art. 4° de la Ley N° 27.533 B.O. 20/12/2019).

- » **Ley Matrimonio Civil N° 26.618:** reconoce los derechos de las parejas de cualquier sexo a contraer matrimonio.
- » **Ley Identidad de Género N° 26.743:** reconoce la identidad de género autopercibida de cada persona y garantiza el derecho al libre desarrollo conforme a su identidad de género y a recibir un trato digno de acuerdo con dicha identidad.
- » **Ley Micaela N° 27.499:** establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Se llama así en conmemoración de Micaela García, una joven entrerriana de 21 años, militante del Movimiento Evita, que fue víctima de femicidio en manos de Sebastián Wagner.

- » **Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” N° 27.636:** establece medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina.
- » **Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Razones de Género en el Sector Público Nacional, Decisión Administrativa 1012/2021:** tiene por objeto promover ámbitos laborales libres de violencias y discriminaciones por motivos de género mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje para el personal que se desempeña en el ámbito del Sector Público Nacional, propiciando la tramitación de actuaciones administrativas en los casos que correspondiere.

# Anexo II

## Comparecencia y consentimiento informado

En..... , a los....días del mes de..... año ..... se presenta (completar nombre y apellido).....D.N.I.....(en adelante Persona Denunciante) ante mí ..... , de profesión ..... Matrícula.....

En el día de la fecha, se realiza una entrevista a la Persona Denunciante y se le informa que este Equipo de Orientación propicia la escucha, brinda orientación, acompañamiento y contención para quienes se encuentren en situación de violencia.

**Canal de recepción formal:** [equipodeorientacion@anac.gob.ar](mailto:equipodeorientacion@anac.gob.ar)

Este espacio se encuentra integrado por profesionales especialistas en la temática de los derechos humanos con perspectiva de género, que cuentan con herramientas para la articulación y derivación de posibles casos de violencia laboral, violencia laboral por motivos de género y de notificaciones de violencia doméstica, a entidades públicas dedicadas a la protección de las mujeres y personas LGBTI+.

Asimismo, se le informa a la Persona Denunciante que la entrevista realizada en el ámbito laboral, como la asistencia, intervención y acompañamiento del Equipo de Orientación se rigen por el principio de Confidencialidad regulado en la normativa vigente, excepto en los casos donde haya evidencia de riesgo de vida o ante el requerimiento de autoridades judiciales.

Por otro lado se le informa que en el acompañamiento de casos de violencia de género siempre será respetada la decisión de la Persona Denunciante requiriéndose la expresa conformidad para la actuación de profesionales que integran el Equipo de Orientación.

Toma la palabra la Persona Denunciante y dice:  
(Selecciona la opción que corresponda)

**OPCIÓN A.)** Que brinda su consentimiento para el acompañamiento del Equipo de Orientación y fue informada acerca de las pautas de abordaje del mismo, las cuales se detallan a continuación:

- » 1. Se recibirá la información únicamente por escrito a través del canal de recepción formal.
- » 2. Se evaluará la posible activación de medidas de protección y resguardo en función de la gravedad y urgencia del caso. Estas consisten en intervenciones específicas orientadas al cese de la situación de violencia, estableciendo recursos con los que la persona en dicha situación pueda contar. Estas medidas de carácter administrativo incluyen la flexibilidad horaria, la modificación del lugar de trabajo y/o la habilitación del teletrabajo, la licencia por violencia de género, entre otras.
- » 3. Se entrevistará a la persona denunciante teniendo en cuenta los principios rectores de la presente Guía de Abordaje. En caso de que ésta no acepte mantener una entrevista con el Equipo de Orientación, quedará consignado en un informe y se procederá a continuar la evaluación con los elementos con los que se cuenta hasta el momento.
- » 4. Se realizarán las entrevistas necesarias, las cuales podrán efectuarse de forma presencial o a través de plataformas virtuales.
- » 5. Se arbitrarán los medios que se encuentren al alcance del Equipo de Orientación para que la persona denunciante que así lo requiera asista a espacios de tratamiento, asesoramiento jurídico, realice denuncias, atienda su situación de salud o la de sus hijas/os a cargo o cualquier otra situación en el marco del abordaje de las violencias.
- » 6. Se realizarán entrevistas, si fuera necesario, a otras personas sin promover careos ni mediaciones, tal como lo establece la legislación vigente.
- » 7. Se recibirá toda información adicional para facilitar el tratamiento de la situación de violencia.
- » 8. Se elaborará un Informe de Intervención con la correspondiente valoración de los derechos afectados, la asesoría brindada, y los mecanismos de protección pertinentes, así como cualquier otra recomendación que se considere adecuada: medidas a tomar, acciones preventivas u otras que se consideren oportunas según la gravedad de la situación de violencia y los indicadores de riesgo, elevando el mismo a la máxima autoridad de la Dirección de Administración y Gestión de Recursos Humanos, respetando el principio de confidencialidad.



- » 9. Se mantendrá informada a la persona denunciante acerca de las posibles intervenciones y acompañando a la misma durante todo el proceso.
- » 10. Aquellas denuncias clasificadas como LEVES serán remitidas a través del Informe de Intervención a la máxima autoridad de la Dirección de Administración y Gestión de Recursos Humanos quien podrá cursar un llamado de atención en el que se le comunique a la persona denunciada que ha incurrido en un acto de violencia laboral y/o violencia laboral por motivos de género según corresponda, estableciendo que en caso de repetirse, se informará al Departamento de Sumarios, responsable de investigar los hechos. Asimismo podrá llevar adelante medidas de prevención en el corto/mediano plazo (sensibilización/ capacitaciones de refuerzo que guarden relación con la temática de violencia laboral y/o perspectiva de género) .
- » 11. Para las denuncias clasificadas como GRAVES se elevará el Informe de Intervención dirigido a la casilla de correo [sumarios@anac.gob.ar](mailto:sumarios@anac.gob.ar) del Departamento de Sumarios dependiente de la Dirección General, Legal, Técnica y Administrativa de la ANAC, a los fines que el mismo estime corresponder. Dicho informe será firmado por el Equipo de Orientación y la máxima autoridad de la Dirección de Administración y Gestión de Recursos Humanos para el inicio de una Información Sumaria según el procedimiento interno vigente.

OPCIÓN B) Que NO brinda su consentimiento para el acompañamiento del Equipo de Orientación y fue informada acerca de las pautas de abordaje del mismo, detalladas en la OPCIÓN A.

OPCIÓN C) Que niega de manera expresa estar padeciendo cualquier tipo de violencia.

Firma de la persona denunciante:

Aclaración:

Firma y sello profesional:

Aclaración:

# Anexo III

## **Circuito administrativo interno para la tramitación de la licencia laboral por violencia de género en el ámbito laboral de la Administración Nacional de Aviación Civil**

### **1. Objeto**

El presente instrumento tiene por objeto establecer un circuito interno para la tramitación de la Licencia Laboral por Violencia de Género, incorporada como artículo 147 bis al Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/2006, modificado por el decreto N° 1086/2018 en el ámbito de la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE AVIACIÓN CIVIL.

La mencionada licencia reconoce la necesidad de disponer de tiempo para asumir las demandas emocionales, judiciales, psicológicas, económicas, entre otras, para enfrentar esta situación, sin correr el riesgo de perder la fuente de trabajo.

### **2. Alcance**

El personal de ANAC, cualquiera sea la modalidad de contratación, de cada una de las dependencias que la componen, en cualquier espacio en el que se desarrollen las tareas o actividades laborales.

### **3. Responsables**

La Dirección de Administración y Gestión de Recursos Humanos será responsable de la instrumentación y administración del circuito de tramitación de la Licencia Laboral por Violencia de Género y de la adopción de las medidas conducentes a la notificación de éste a todo el personal del Organismo.

#### 4. De la licencia por violencia de género

La persona solicitante que se encuentre en situación de violencia de género deberá comunicarse al canal de recepción formal [equipodeorientacion@anac.gob.ar](mailto:equipodeorientacion@anac.gob.ar), a fin de notificar su voluntad de usufructuar dicha licencia.

El Equipo de Orientación, previa firma de consentimiento informado de acuerdo al **Anexo II - COMPARECENCIA Y CONSENTIMIENTO INFORMADO**, comunicará a quien lo solicite respecto a los derechos y documentación necesaria para usufructuar la licencia por violencia de género. Para acreditar dicha licencia, elaborará un **Informe Inicial** firmado por las profesionales del Equipo de Orientación, de carácter urgente para la implementación inmediata de dicha medida de protección y resguardo.

A continuación, y teniendo en cuenta los principios rectores de discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información y celeridad, la persona responsable del Departamento de Legajos, Certificaciones y Control de Asistencia, procederá a la carga de la licencia en el sistema correspondiente.

La licencia por violencia de género se otorgará con goce íntegro de haberes y por un plazo de hasta 15 (QUINCE) días corridos por año, pudiéndose prorrogar por igual período por única vez.

Tendrá igual tratamiento la solicitud del pedido de prórroga de la licencia otorgada.

Asimismo, si la persona en situación de violencia de género constata con la denuncia policial o judicial, será el Equipo de Orientación, designado para la recepción de solicitudes de la licencia, quien reciba la misma. Ésta podrá enviarse a través del canal de recepción formal debiendo presentar el original dentro de los 5 (CINCO) días hábiles contados desde su interposición.

# Anexo IV

## Circuito de consultas, denuncias y notificaciones

### Circuito de las consultas

- 1) Recepción de consulta por escrito a través del canal de recepción formal [equipodeorientacion@anac.gob.ar](mailto:equipodeorientacion@anac.gob.ar) Podrán consultar también terceras personas que tengan conocimiento directo de alguna situación de violencia laboral, violencia laboral por motivos de género, y/o violencia doméstica.
- 2) Asesoramiento, orientación por escrito.
- 3) Puede derivar en una denuncia o notificación de situación de violencia doméstica.

### Circuito de las denuncias

- 1) Recepción la denuncia por escrito a través del canal de recepción formal [equipodeorientacion@anac.gob.ar](mailto:equipodeorientacion@anac.gob.ar)
- 2) Encuadre -Críticidad del caso URGENTE/EMERGENTE, LEVE- GRAVE (**ANEXO V - FORMULARIO PARA EL ENCUADRE - CRITICIDAD DEL CASO**).
  - a) URGENTE/GRAVE: Evaluar medidas de protección y resguardo- Informe Inicial dirigido a la máxima autoridad de la Dirección de Administración y Gestión de Recursos Humanos- **Anexo III CIRCUITO ADMINISTRATIVO INTERNO PARA LA TRAMITACIÓN DE LA LICENCIA LABORAL POR VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE AVIACIÓN CIVIL.**
- 3) Entrevistas a la persona denunciante ESCUCHA, ORIENTACIÓN, CONTENCIÓN Y ASESORAMIENTO (Firma **Anexo II - COMPARECENCIA Y CONSENTIMIENTO INFORMADO**).
- 4) Entrevistas a otras personas involucradas en caso de corresponder.
- 5) Recepción de información adicional de prueba.

6) Informe de Intervención.

a) Casos Leves: se eleva a la máxima autoridad de la Dirección de Administración y Gestión de Recursos Humanos (LLAMADO DE ATENCIÓN/ADVERTENCIA Y SENSIBILIZACIÓN).

b) Casos Graves: se eleva al Departamento de Sumarios para su investigación.

7) Denuncias presentadas por personas externas al organismo que cumplen funciones en organismos/empresas que forman parte del Acuerdo compromiso Interinstitucional para la Prevención y Erradicación de las violencias en las operaciones de los SNA, se implementará el Protocolo de dicho Acuerdo, en coordinación con la presente Guía.

## **Circuito de notificación de situación de violencia doméstica**

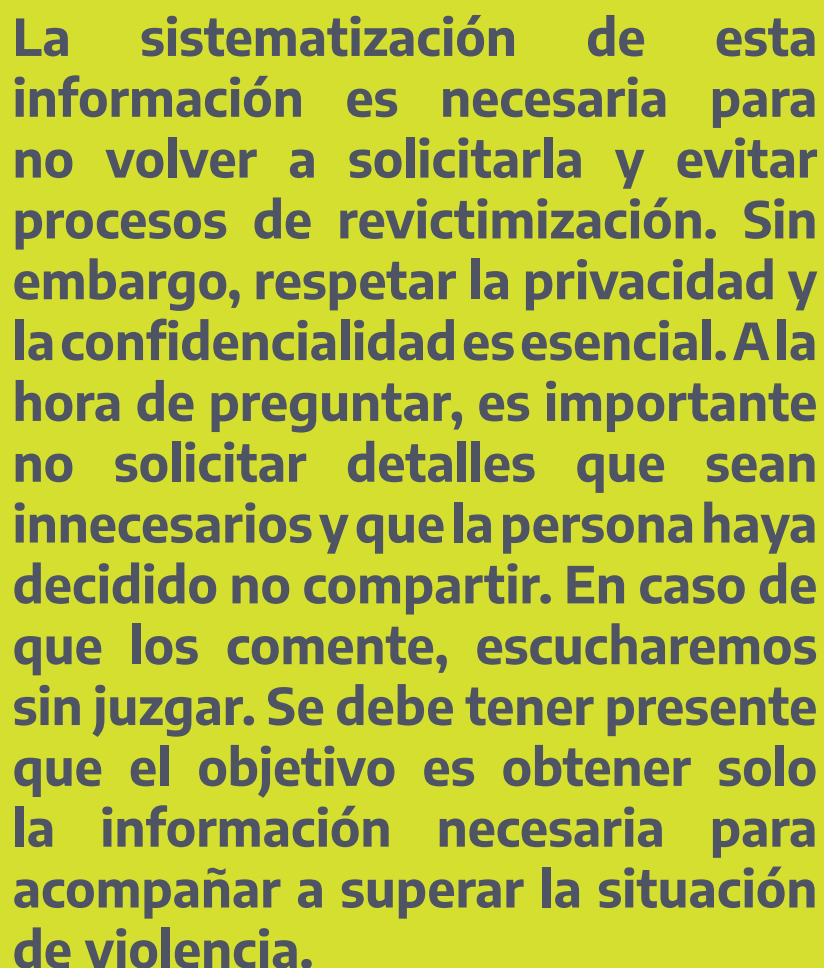
1) Recepción por escrito a través del canal de recepción formal [equipodeorientacion@anac.gob.ar](mailto:equipodeorientacion@anac.gob.ar)

2) Podrá ser llevada a cabo por una tercera persona. En este caso, se procederá a contactar a quien presuntamente se encuentra en dicha situación de violencia, a los fines de ofrecer acompañamiento, asesoramiento y asistencia, poniendo a disposición los recursos disponibles para el abordaje pertinente, según corresponda en cada caso en particular.


3) Se evaluarán medidas de protección y resguardo. **Anexo III - CIRCUITO ADMINISTRATIVO INTERNO PARA LA TRAMITACIÓN DE LA LICENCIA LABORAL POR VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE AVIACIÓN CIVIL**

Para todos los casos (CONSULTAS/DENUNCIAS/NOTIFICACIONES) se confeccionarán estadísticas de atención, acciones y seguimiento de la presente Guía de Abordaje.

## Anexo V



La sistematización de esta información es necesaria para no volver a solicitarla y evitar procesos de revictimización. Sin embargo, respetar la privacidad y la confidencialidad es esencial. A la hora de preguntar, es importante no solicitar detalles que sean innecesarios y que la persona haya decidido no compartir. En caso de que los comente, escucharemos sin juzgar. Se debe tener presente que el objetivo es obtener solo la información necesaria para acompañar a superar la situación de violencia.



# Datos de la persona/s en situación de violencia

## Datos personales

Apellido y Nombre de pila:

.....

.....

.....

Género autopercebido:

.....

Edad:

.....

Nacionalidad:

.....

Tipo y N° de Documento:

.....

Teléfono:

.....

.....

Domicilio/ barrio/ lugar de residencia:

.....

.....

¿Puede permanecer allí?

Sí ☐

No ☐

Relación con la persona agresora:

.....

.....

¿Conviven?

Sí ☐

No ☐

Red Social:

.....

Horario de contacto:

.....

Teléfono Alternativo:

.....

## Datos laborales

**Función:**

.....

.....

.....

**Puesto:**

.....

**Organismo/ Empresa:**

.....

**Modalidad laboral:**

Jornada completa/ Media jornada/Otros

.....

**Estado:**

En actividad - En licencia

.....

**¿Tiene personas a cargo?**

**Sí** ☐

**No** ☐

**Embarazo:**

**Sí** ☐

**No** ☐

**Estados Anímicos**

(marcar con una X en caso de corresponder)

☐ Agitación

☐ Miedo

☐ Angustia

☐ Reticencia a  
dar información

☐ Ansiedad

☐ Retraimiento

☐ Culpa y/o vergüenza

☐ Sensación  
de persecución

☐ Desborde anímico

☐ Dificultad  
para expresarse

☐ Desgano

☐ Inseguridad

**Otros:**

.....

.....

**¿La persona tiene alguna discapacidad?**

**Sí** ☐

**No** ☐

## Situación de salud

.....

.....

**¿Cuál?**

.....

.....

**Enfermedad crónica o**

**Diagnóstico de Salud Mental:**

**Sí** ☐

**No** ☐



# Tipos de violencia que padece

## Física:

golpes, golpes con objetos, empujones, tirones de cabello o cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

- ☐ Único Episodio    ☐ Mensual  
☐ Semanal    ☐ Esporádico  
☐ Quincenal

## Psicológica:

gritos, insultos, descrédito, manipulación, aislamiento, amenazas; destrato; desvalorización, culpabilización, ridiculizaciones, burlas, acciones discriminatorias, conductas intimidatorias, hostigamiento sistemático.

- ☐ Único Episodio    ☐ Mensual  
☐ Semanal    ☐ Esporádico  
☐ Quincenal

## Sexual:

observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios injuriosos u ofensivos contra la persona sobre la apariencia, aspecto físico, elecciones personales y estilos de vida, comentarios o bromas de naturaleza sexual, uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares de trabajo.

- ☐ Único Episodio    ☐ Mensual  
☐ Semanal    ☐ Esporádico  
☐ Quincenal

## Económica/patrimonial

control/sustracción de dinero, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.

- ☐ Único Episodio    ☐ Mensual  
☐ Semanal    ☐ Esporádico  
☐ Quincenal

## Restricción/participación social:

conformación de subgrupos radicalizados, aislamiento/marginación/exclusión social dentro del ámbito laboral, falta de información de la normativa laboral, obstrucción de los canales de comunicación.

- ☐ Único Episodio    ☐ Mensual  
☐ Semanal    ☐ Esporádico  
☐ Quincenal

## Digital:

difusión no consentida de material íntimo/acoso virtual/hostigamiento a través de medios digitales (redes sociales, blogs, correo electrónico, mensajes de texto o aplicaciones de mensajería móvil, websites), hackeo a redes sociales.

- ☐ Único Episodio    ☐ Mensual  
☐ Semanal    ☐ Esporádico  
☐ Quincenal

## Descripción de los hechos

Hechos:

.....

.....

.....

Ubicación:

.....

Día y horario:

.....

¿Existen pruebas?

Sí ☐

No ☐

Antecedentes:

.....

.....

¿Hay testigos?

Sí ☐

No ☐

¿Se elevó previamente la denuncia a otro organismo/empresa?

Sí ☐

No ☐

Relato del hecho:  
(último significativo)

.....

.....

¿Existieron amenazas de muerte?

Sí ☐

No ☐

¿La persona agredida resultó lesionada?

Sí ☐

No ☐

¿Recibió asistencia médica?

Sí ☐

No ☐

¿Recibió asistencia médica?

Sí ☐

No ☐

# Datos de la persona denunciada

## Datos personales

Apellido y Nombre de pila:

.....

.....

.....

Género autopercebido:

.....

Edad:

.....

Nacionalidad:

.....

Tipo y N° de Documento:

.....

Teléfono:

.....

.....

## Datos laborales

Función:

.....

.....

Puesto:

.....

Organismo/ Empresa:

.....

Modalidad laboral:

Jornada completa/ Media jornada/Otros

.....

Estado:

En actividad - En licencia

.....

¿Tiene personas a cargo?

Sí ☐

No ☐

## Situación de salud

Enfermedad crónica o

Diagnóstico de Salud Mental:

Sí ☐

No ☐

Embarazo:

Sí ☐

No ☐

# **Guía de abordaje para la prevención, orientación, atención y erradicación ante situaciones de violencia laboral, violencia laboral por motivos de género y de notificaciones de violencia doméstica**

**En el ámbito laboral de la  
Administración Nacional de  
Aviación Civil**

**ANAC** | AVIACIÓN CIVIL  
ARGENTINA



Ministerio de Transporte  
Argentina



**ANAC** | AVIACIÓN CIVIL  
ARGENTINA



Ministerio de Transporte  
Argentina