



## Política de Género e Igualdad

Código: xxxx

Vigencia:

08/03/2020

Versión: 02

## CONTEXTO

La comunidad -desde el aspecto cultural, social, económico y político- exige a las instituciones, hoy más que nunca, responsabilidad y compromiso para comunicar y coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos. Este comportamiento construye reputación.

Los principios de igualdad de oportunidades y de trato y de no discriminación en el ámbito laboral se han integrado, desde hace décadas, en las constituciones y legislaciones nacionales, así como en las normas internacionales del trabajo.

De acuerdo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2016/17) la participación de la mujer en el mundo público laboral aumentó desde 1960, pero en Argentina desde el 2000 se estancó en el 45%. Actualmente se encuentran sub-representadas en sectores de decisión, solo el 28% de los puestos de dirección son ocupados por mujeres; y existe una brecha salarial entre hombres y mujeres del 23%.

Desde el ámbito privado, más allá de la demanda social y del mercado, nos sumamos a la revisión de este paradigma. La mejora continua (para proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores) es una práctica cada vez más común para las empresas competitivas y en el caso de Grupo L, forma parte de nuestro sistema de gestión.

Entendemos que el ámbito laboral es parte del proyecto de vida de las personas y que su identidad se constituye a partir de él. Es por eso que buscamos garantizar condiciones dignas y equitativas por la protección a la salud psicofísica de los colaboradores.

La integración entre las áreas, la flexibilidad y el compromiso también promueven estos conceptos. Además, nuestro Código de Conducta empresarial (Pág. 4), describe el compromiso de “creación de un entorno libre de toda discriminación que pudiera estar originada en razones de raza, color, género o identidad sexual, políticas, gremiales, religión u otras distinciones. No se permitirá bajo ninguna circunstancia que un empleado hostigue o discrimine a otro por prejuicios de cualquier tipo, ni se tolerarán comentarios o acciones que tiendan a crear un ambiente de trabajo hostil. Se ofrecerá igualdad de oportunidades de trabajo a todo empleado y postulante externo que se encuentre debidamente calificado en función de los requisitos que la Empresa defina para los distintos puestos. Todo incidente de discriminación deberá ser reportado de inmediato a la Gerente de Recursos Humanos y/o denunciado a través de la Línea de Ética.”

Desde hace algunos años formamos parte del Pacto Global Naciones Unidas. En ese marco trabajamos también por el cumplimiento ODS: #5 “Igualdad de Género”, #10 “Reducir la desigualdad en los países y entre ellos” y #8 “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente.

Un entorno laboral saludable requiere de la colaboración de todos. Cada uno de nosotros, desde nuestro lugar, todos los días, en el ámbito privado y público; podemos generar condiciones para trabajar con igualdad y respeto, logrando una sociedad más justa.

*Gerencia de Relaciones Institucionales y RSE*  
Buenos Aires, 20 de noviembre de 2019

## CONTENIDOS

### 1. OBJETIVO

En el marco de nuestra política de sustentabilidad y las acciones que realiza la empresa para colaborar con las problemáticas de la sociedad de la que formamos parte; la importancia de nuestro rol como empleador/a con responsabilidades y compromisos; la oportunidad de promover valores; ordenamos nuestro accionar para garantizar la tolerancia cero a las situaciones de violencia de género y desigualdad dentro y fuera del ámbito laboral, condiciones de empleabilidad y para no crear -nosotras mismas/os- flancos débiles de la actividad, cuidando a nuestros recursos. Además, esta política busca identificar y atender estos casos para lograr entre todos, una sociedad más justa.

**La política de Género e igualdad de Grupo L tiene como propósito:**

- Asegurar la tolerancia cero a los casos de violencia de género y desigualdad en el ámbito laboral, como así también la integridad y eficiencia de la gestión de atención de estas situaciones a partir del diseño e implementación de procesos específicos
- Colaborar a prevenir la violencia de género y la desigualdad en el ámbito personal y laboral
- Establecer las responsabilidades de cada Gerencia involucrada

**En Grupo L se define “desigualdad”** o discriminación al detrato que pudiera estar originado en razones de raza, color, género o identidad sexual, políticas, gremiales, religión u otras distinciones.

No se permitirá bajo ninguna circunstancia que un/a colaborador/a hostigue o discrimine a otro/a por prejuicios de cualquier tipo, ni se tolerarán comentarios o acciones que tiendan a crear un ambiente de trabajo hostil.

Se ofrecerá igualdad de oportunidades de trabajo a todo colaborador y postulante externo que se encuentre debidamente calificado en función de los requisitos que la Empresa defina para los distintos puestos.

Todo incidente de discriminación deberá ser reportado de inmediato a la Gerente de Personas (Recursos Humanos) y/o denunciado a través de la

Casilla de Denuncia de nuestro Código de Conducta Empresarial (denuncias@grupolargentina.com).

**Mientras que “violencia”** refiere a la agresión que se ejerce de distintas formas, algunas claramente visibles y otras no tanto pero igual de dañinas como:

1. Agresión física: toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la colaboradora.
2. Acoso sexual: toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basados en el poder, no consentidos por quien los recibe.
3. Agresión sexual: cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento.
4. Acoso psicológico: situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un/a colaborador/a buscando desestabilizarlo/a, aislarlo/a, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y/o disminuir su capacidad laboral, con el objetivo de someterlo/a y/o eliminarlo/a progresivamente del lugar que ocupa.
5. Violencia psicológica: Puede darse en todo tipo de contextos, personal o laboral, y consiste en cualquier acción que implique degradar como personas, faltar el respeto o tratar de controlar nuestras acciones o decisiones a través del miedo y/o maltrato.
6. Ciber Acoso: el hostigamiento virtual, intencional y continuo contra una persona o grupo, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los websites.

Los **indicadores de violencia laboral** son los signos o señales que señalan la presencia de situaciones de violencia en los lugares de trabajo y por lo tanto cuando éstos aparecen es necesario reaccionar. Ejemplos:

- Aumento de licencias por enfermedad
- Aumento de accidentes de trabajo
- Aumento de reclamos laborales
- Aumento de renunciaciones
- Incremento del ausentismo
- Insatisfacción con el trabajo
- Quejas reiteradas sobre el trato de los superiores hacia los y las trabajadoras

Por su parte, **en Grupo L “violencia de género”** refiere a las formas de agresión producto de una supuesta jerarquía entre los sexos, del machismo, la permanencia de los estereotipos y de la naturalización de las desigualdades. Muchas mujeres que sufren por parte de sus compañeros de trabajo, familiares y parejas violencia de diverso tipo: física, emocional, económica, sexual y simbólica.

Esta conducta, acción u omisión; directa o indirecta, tanto en el ámbito laboral, público como en el privado; se basa en una relación desigual de

poder que afecta a la mujer. Aspectos: en la libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también en su seguridad personal.

Las mujeres que la padecen sufren vergüenza, creen que ellas hicieron algo mal, van perdiendo paulatinamente su autoestima. Cuando se producen estas situaciones como las formas de violencia más “sutiles”, como el desprecio verbal o la desvalorización, se las toma como algo natural, entonces queda invisibilizado el hecho violento.

Las mujeres que atraviesan estas situaciones muchas veces también las naturalizan, entonces, no hablan, no piden ayuda, no saben que a muchas les pasa lo mismo. En definitiva, no saben qué hacer.

Otra forma de violencia contra la mujer es la de tipo laboral, en donde se discrimina a las mujeres en su ámbito de trabajo –sea público o privado-, y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, mediante la exigencia de determinados requisitos tales como: estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de un test de embarazo.

En todos los casos, este tipo de conductas están penadas por la ley.

## 2. ALCANCE

Transversal a todas las áreas, esta Política está dirigida a todas las y los empleados de la empresa.

## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones contenidas en la presente Política se aplican a todas las personas en relación de dependencia que forman parte del equipo de Grupo L.

La Política también aplica a las marcas y empresas asociadas de Grupo L: Nutrire, Blue Catering y Eventos, Pulcrus y Elevare; además de Forain, Equis Quince, Blue Catering, Logistical y Teylem; respectivamente.

## 4. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

A partir de esta Política, todos los requerimientos de atención y consultas de casos de violencia de género y desigualdad que ingresen por cualquiera de las áreas a la empresa, deberán ser dirigidos a la Gerencia de Control interno que tiene a cargo la línea confidencial: [denuncias@grupolargentina.com](mailto:denuncias@grupolargentina.com).

Desde este sector se activará un “Comité de Trabajo por temas de Género e Igualdad” (CTGI) para atender cada uno de los casos y evaluar niveles de intervención. Si la empresa encuentra condiciones para acompañar, trabajará junto al área de Personas/Recursos Humanos (siempre que no esté

involucrada) de acuerdo a la normativa vigente, los derechos humanos y los recursos y herramientas disponibles.

Integrantes del CTGI:

- Gerencia de Personas
- Gerencia de Relaciones Institucionales y RSE
- Gerencia de Control Interno (Auditoría Interna y Legales)

Responsabilidades del CTGI:

- 1) Atender las denuncias o consultas recibidas, así como a cualquier otra situación que incumpla lo establecido por el Protocolo de atención de casos de violencia de género y desigualdad.
- 2) Coordinar la colaboración institucional con la persona en situación de desigualdad o víctima de violencia de género y realizar el seguimiento del caso hasta su resolución
- 3) Impartir sanciones disciplinarias al agresor/a, si corresponde
- 4) Proponer medidas y oportunidades de mejora
- 5) Verificar el funcionamiento de esta Política y aplicación del Protocolo

Dinámica y periodicidad del CGTI: se realizarán encuentros de trabajo de acuerdo a las necesidades propias de los conflictos vigentes. Adicionalmente, dos veces al año el Comité completo se reunirá para analizar su gestión y definir cursos de acción.

Línea de denuncias anónima y confidencial:  
denuncias@grupolargentina.com

Frente a un requerimiento de colaboración, tanto de un par como de la víctima, se deberá:

1) Detener la situación de violencia actual y contener a la víctima de la misma. Para esto, notificar al personal de Seguridad de la empresa y a cualquier persona que pueda colaborar para aislar a las partes involucradas. Bajo ningún punto de vista se deberá presionar o juzgar a las personas involucradas para que digan o hagan algo. Una vez contenida la situación, ofrecer a las partes la comunicación con el área de Control Interno para activar el Comité de trabajo y comenzar la investigación.

2) Si la situación de desigualdad o violencia no es actual y la víctima es capaz de compartir qué le sucede, contenerla y realizar una escucha activa. Dar libertad a que cuente lo que quiera / pueda y dejar en claro que siempre tiene posibilidad de conversar sobre el tema dentro de la empresa garantizando su derecho a la confidencialidad y a gozar de condiciones de respeto e igualdad dentro del ambiente laboral. Ofrecer la comunicación con el área de Control Interno para activar el Comité de trabajo y comenzar la investigación.

3) En caso que la persona involucrada prefiera permanecer anónima, la empresa deberá empoderar al o a la denunciante para que pueda

acompañar a la víctima hasta el final del proceso, con información de interés. De esta forma, el CTGI se encargará de brindar apoyo médico, psicológico, redes de contención, legal, licencias y demás medidas que considere necesarias para frenar la situación de violencia o desigualdad y preservar la salud de la persona. También realizará una investigación interna a los efectos de corroborar lo sucedido y aplicar las sanciones correspondientes.

4) En caso que la víctima pida la intervención del CTGI, se deberá comunicar, nombre, lugar de trabajo y número de teléfono a la Gerencia de Control Interno. La empresa realizará un encuentro presencial con la víctima para suministrarle la información descrita en el punto anterior hasta que se resuelva el caso.

5) Avisar a Control interno cuando finalice el proceso de acompañamiento para que pueda cerrar el caso.

En todos los casos se deberá respetar la privacidad de la persona que confió en la empresa para contar su problema. El o la denunciante, en caso que no sea víctima, no deberá –bajo ningún concepto, salvo autorización expresa– compartir esta información.

El incumplimiento de los términos de la presente Política podrá dar origen a la aplicación de sanciones disciplinarias y/o medidas correctivas, que pueden consistir incluso en la finalización de la relación laboral. Las violaciones del presente documento podrán también constituir violaciones a la ley aplicable y resultar en la aplicación de sanciones administrativas, civiles y/o penales al Personal y/o a Grupo L. No se podrá alegar ignorancia de esta Política, ni autorizar, consentir o tolerar infracciones al mismo. Ningún colaborador que de buena fe efectúe una denuncia por una situación que estime como contraria a los principios de esta Política o cualquier ley aplicable será sancionado ni podrá sufrir represalias como resultado de su denuncia.

## 5. RESPONSABILIDADES

- Gerencia de Personas (Recursos Humanos):

- Atender las necesidades de las personas, siempre que no se encuentren involucradas en el caso, y acompañar hasta el final del proceso. En su reemplazo y en conjunto, si así lo requiriese, se podrán atender los casos junto a la Gerencia de Relaciones Institucionales y RSE.
- Entre las tareas: contacto con el gremio y gabinetes de atención psicológica, turnos en hospitales, permisos para ausentismo, asesoramiento al supervisor, entre otras.
- Generar un registro de conformidad para el Legajo de la o el colaborador sobre tolerancia cero a la violencia de género y desigualdad dentro del ámbito laboral y personal. Señalando que la comprobación de una denuncia puede ser causal de despido (para el agresor) y que la empresa asegura el acompañamiento, para el caso de la víctima, hasta que se

- resuelva el caso.
  - Definir y coordinar la aplicación de sanciones.
- Gerencia de Relaciones Institucionales y RSE:
- Instalar la perspectiva de género e igualdad como parte de la cultura organizacional de Grupo L.
  - Redactar y aprobar esta Política y Protocolo, además de lograr adhesión de las y los empleados junto al área de Personas (Recursos Humanos) y cada Gerencia.
  - Asegurar la correcta difusión de la perspectiva, canales de denuncia y disponibilidad de herramientas y recursos.
  - Colaborar con la capacitación de las personas que trabajan en Grupo L para identificar, atender y prevenir casos de violencia de género y desigualdad.
  - Generar un documento para el Legajo de la o el colaborador sobre tolerancia cero a la violencia de género y desigualdad dentro del ámbito laboral y personal.
  - Acompañar hasta el final del proceso.
- Gerencia de Control Interno (Auditoría Interna y Legales)
- Recibir las denuncias y consultas que ingresen a la empresa por cualquier canal disponible.
  - Activar el CTGI.
  - Acompañar al Comité hasta el final del proceso.
  - Documentar y cerrar formalmente el caso.

## 6. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- 6.1. Protocolo de atención de casos de violencia de género y desigualdad
- 6.2. Declaración para Legajo de los colaboradores (en Anexos)
- 6.3 Matriz de riesgo (en Anexos)
- 6.4 Información de interés (en Anexos)
- 6.5. Código de Conducta Empresarial

## 7. ANEXOS

- ANEXO 7.1 Principales aspectos considerados en la elaboración de esta política, que pueden funcionar como un “Glosario de términos”
- ANEXO 7.2. Declaración para Legajo de los colaboradores
- ANEXO 7.3 Principales regulaciones y aspectos Legales
- ANEXO 7.4 Matriz de riesgo
- ANEXO 7.5 Información de interés

## ANEXO 7.1 Aspectos considerados:

**Género:** se refiere a los aspectos socialmente atribuidos según el sexo de una persona (masculino o femenino). Las nociones de masculinidad o feminidad son construcciones socioculturales a partir de un hecho biológico como el sexo, y las personas aprenden a «ser varón» o a «ser mujer» mediante el proceso de socialización.

**Identidad sexual:** Es una parte de la identidad de las personas que posibilita el reconocerse, aceptarse y actuar como seres sexuados y sexuales. En la identidad sexual, podemos distinguir tres elementos diferenciados. Son los siguientes:

- Identidad de género: convicción íntima y profunda de pertenecer a uno o a otro sexo, más allá de las características biológicas.
- Rol de género: expresión de la masculinidad o de la feminidad acorde con las reglas establecidas socialmente.
- Orientación sexual: preferencias sexuales en la elección del vínculo sexo-erótico.

**Machismo:** fenómeno sociocultural que exalta los valores masculinos, la hombría, la virilidad, el poder de los hombres, expresado con violencia, fuerza y, ante todo, la actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres.

**Naturalización:** la naturalización de los fenómenos sociales alude al proceso por el cual ciertos hechos que dependen de condiciones sociales y culturales y que, por lo tanto, varían con el tiempo y con las características del medio, tienden a percibirse como algo aceptable e inmutable.

**Perspectiva de género:** es la comprensión de los condicionantes socio-culturales en la construcción de las identidades de género, así como el reconocimiento de la igualdad de derechos para varones y mujeres. Esta perspectiva implica:

- reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres;
- que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas;
- que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión.

**Representaciones Sociales:** hacen referencia a las construcciones de conocimiento integradas por informaciones, creencias, opiniones y actitudes; es una forma de conocimiento socialmente elaborado y compartido que contribuye a la construcción de la realidad social. En este sentido, las representaciones sociales sirven como marco de percepción en la interpretación de la realidad y, muchas veces, guían las prácticas que realizan los distintos actores sociales.

**Sexismo:** conjunto de ideas basadas en la creencia de la inferioridad del sexo femenino que viene determinada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. La construcción de un orden simbólico en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres implica una serie de comportamientos y actitudes estereotipados que conducen a la subordinación de un sexo con respecto al otro. Algunas autoras establecen diferencias entre machismo y sexismo, ya que mientras el machismo es una actitud inconsciente -en el sentido de que cuando a una persona con comportamientos machistas se le explica su actitud puede optar por abandonarlos el sexismo representa una actitud consciente que propicia la dominación y subordinación del sexo femenino con respecto al masculino.

**Techo de cristal:** cuando la apariencia personal de las mujeres es más importante que su desempeño profesional. Es una especie de sexismo relacionado con el ascenso de las mujeres en el escala laboral. Ejemplo: “me dijeron que el avance de las mujeres dentro de la gerencia media estaba “degradando la importancia” de esos puestos”. Se define como el “conjunto de barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender hacia los niveles superiores de la escalera corporativa, independientemente de sus calificaciones o logros”. Se consideran “invisibles” porque, en teoría, no hay una limitación explícita. Si revisamos las leyes, en papel se habla de una igualdad. ¿Pero en la práctica?

**Suelo pegajoso:** refiere a la precariedad de los trabajos generalmente tomados por mujeres y lo difícil que se les hace a las mismas salir de esos lugares. Parte del trabajo de madres, esposas y cuidadoras del hogar, que hace que las mujeres se encuentren como “adheridas” a un suelo que les dificulta el crecimiento laboral y su realización personal lejos del ámbito familiar. El suelo pegajoso también se hace presente cuando se le pregunta a una mujer en una entrevista laboral si está planeando ser madre o cuando no puede ascender en su trabajo por tener que hacerse cargo de sus familias, por nombrar algunas. Está íntimamente relacionado con el sentimiento de culpa y las “dobles jornadas” (entre el trabajo pago y el trabajo en casa) que dificultan el crecimiento profesional de las mujeres. Es un impedimento también invisible que dificulta el comienzo.

Estas dos barreras invisibles (“Techo de cristal” y “suelo pegajoso”) contribuyen a sostener la brecha de género existente y es preciso identificarlas para poder trabajar en su desaparición.

Respeto a la diversidad y perspectiva de género

Al hablar de género abordamos un concepto relacional que abarca a mujeres, varones y a las formas en que se relacionan; alude a una construcción social, cultural que se da a partir de la diferencia sexual entre unos y otras.

“El género es una categoría construida, no natural, que atraviesa tanto la esfera individual como la social (...) influye de forma crítica en la división

sexual del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías entre hombres y mujeres en cada sociedad.

En suma, la construcción social y cultural de las identidades y relaciones sociales de género redunda en el modo diferencial en que hombres y mujeres pueden desarrollarse en el marco de las sociedades de pertenencia, a través de su participación en la esfera familiar, laboral, comunitaria y política. De este modo, la configuración de la organización social de relaciones de género incide sustantivamente en el ejercicio pleno de los derechos humanos de mujeres y varones”

**La perspectiva de género** permite analizar cómo operan las representaciones sociales, los prejuicios y estereotipos en cada contexto social. Podemos decir que el concepto de género abre y cuestiona “verdades absolutas” que muchas veces naturalizan las desigualdades entre varones y mujeres.

### **Estereotipos y representaciones sociales en torno al género:**

Históricamente las maneras de ser hombres y mujeres han sido pensadas desde lugares fijos, estereotipados. Los estereotipos pueden referir a múltiples aspectos de la vida social, la religión, la nacionalidad, el sexo, la etnia, la orientación sexual, entre otros.

Implican una imagen limitada acerca de cómo son las personas, niegan sus particularidades, sus individualidades y en su lugar se ubica una caracterización que se supone alcanza a todos los individuos del grupo al que se está haciendo referencia.

Los estereotipos de género son esas representaciones simplificadas, incompletas y generalizadas que se realizan teniendo como base al sexo biológico.

Algunas situaciones de desigualdad pueden ser: que las mujeres ocupan menos cargos de responsabilidad, que reciben salarios inferiores a los hombres en trabajos similares y que cargan con la mayor parte del trabajo doméstico.

### **Discriminación basada en el género**

La discriminación basada en el género es aquella que se ejerce a partir de la construcción social que asigna determinados atributos socio-culturales a las personas a partir de su sexo biológico y convierte la diferencia sexual en desigualdad social. La discriminación por género tiene su anclaje en antiguos estereotipos culturales y sociales que prescriben y determinan roles y funciones para varones y mujeres. Son estas prácticas discriminatorias las

que excluyen y condicionan cotidianamente el acceso de las mujeres a sus derechos.

La Dirección General de Políticas de Género tiene entre sus funciones, brindar asesoramiento y asistencia técnica a las fiscalías y otras áreas del organismo para contribuir a enriquecer y transversalizar la perspectiva de género en el ámbito de sus competencias.

### **Igualdad de oportunidades**

#### **i. Aplicación de Código de Conducta de Grupo L**

Nuestro Código de Conducta Empresarial manifiesta la forma en la que debemos conducirnos y es responsabilidad de cada uno de nosotros conocerlo y ponerlo en práctica en todo momento.

- **Relaciones con el ámbito de trabajo**

Grupo L fomenta un ambiente de trabajo diverso, ameno, de cooperación y productivo. En este sentido, las conductas de los empleados deberán estar permanentemente regidas por el respeto y la valoración del ser humano, en su privacidad, individualidad y dignidad. Las relaciones entre compañeros de trabajo deben basarse en actuar con educación, transparencia, honestidad y responsabilidad, tanto compartiendo ideas, como recibéndolas. Asimismo, se deberá promover un lugar de trabajo que apoye la honestidad, la integridad, el respeto y la confianza.

Todos los empleados deben facilitar información suficiente y veraz sobre el funcionamiento de actividades y están obligados a informar situaciones, hechos, faltas de conducta, fraude o engaño o cualquier otra situación que no se ajuste a la verdad.

- **Igualdad y no discriminación**

Grupo L se encuentra comprometida a crear un entorno libre de toda discriminación que pudiera estar originada en razones de raza, color, género o identidad sexual, políticas, gremiales, religión u otras distinciones. No se permitirá bajo ninguna circunstancia que un empleado hostigue o discrimine a otro por prejuicios de cualquier tipo, ni se tolerarán comentarios o acciones que tiendan a crear un ambiente de trabajo hostil. Se ofrecerá igualdad de oportunidades de trabajo a todo empleado y postulante externo que se encuentre debidamente calificado en función de los requisitos que la Empresa defina para los distintos puestos.

Todo incidente de discriminación deberá ser reportado de inmediato a la Gerente de Recursos Humanos y/o denunciado a través de la Línea de Ética.

- **Acoso y amenazas**

Se encuentra estrictamente prohibida cualquier forma de acoso. El acoso no se limita al acoso sexual, sino que incluye la construcción de estereotipos negativos, amenazas, intimidación, acciones hostiles, uso de epítetos, o cualquier conducta que degrade o demuestre hostilidad u odio hacia alguna persona en razón de su raza, sexo, color, origen, nacionalidad, religión, inclinación sexual, edad, incapacidad u otros. Asimismo, se encuentra estrictamente prohibido influenciar, ofrecer influencia, amenazar la carrera, salario o empleo, con el propósito de obtener cualquier tipo de beneficios o

retribuciones personales. Los incidentes de acoso y/o amenazas deben ser reportados inmediatamente a la Gerente de Recursos Humanos y/o denunciado a través de la Línea de Ética.

ii. Transversalidad de género

La transversalidad de género es la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación y de oportunidades a las interacciones entre las personas que conviven en una sociedad, de modo que:

1. se garantice el acceso a todas oportunidades de carrera y progreso en igualdad de condiciones,
2. se planifiquen las acciones teniendo en cuenta las desigualdades existentes,
3. se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos en el avance de la igualdad real.

La perspectiva de género nos lleva a reconocer que, históricamente, las mujeres han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, el trabajo, la justicia y la salud, y aún hoy con mejores condiciones, según la región en la que habiten, sus posibilidades de desarrollo siguen siendo desparejas e inequitativas.

### **Violencia en el ámbito laboral:**

La violencia laboral afecta la salud de los colaboradores, repercutiendo en el clima laboral, lo que impacta directamente en la productividad de la organización empresarial.

Pero, la violencia laboral no sólo afecta al colaborador individualmente, sino que también afecta a la organización en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral, genera un mal precedente para la organización, baja la productividad, se generan costos innecesarios ya sea por altos índices de enfermedades de los y las trabajadoras, como así también la judicialización de situaciones que podrían prevenirse.

Una organización es saludable en la medida en que se realicen esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los y las empleadas, mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas, del ambiente social y de la organización.

i. Qué es la violencia laboral:

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

La OMS ha reconocido que la violencia resulta, en la actualidad, una amenaza para la salud pública y un obstáculo para el desarrollo de las

naciones (Primer Informe mundial sobre la violencia y la salud, 2003), en tanto la OIT, destaca que la violencia en el ámbito laboral –tanto física como moral o psicológica – viene creciendo en los casos registrados, alcanzando niveles preocupantes tanto en la frecuencia de las conductas violentas como en las consecuencias devastadoras que impactan no sólo a los directamente afectados, sino también a sus entornos familiares y otros grupos de pertenencia.

Desde estas definiciones, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), entiende a la violencia laboral, como una forma de abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión o sometimiento del otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica, presentándose tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como horizontal, entre pares.

i. Cómo nos afecta:

La violencia laboral afecta no sólo a la persona física que la padece sino también a otras personas, a la empresa u organización en la que los actos de violencia tienen lugar y a la comunidad en general. Por lo tanto, no se trata de un problema meramente interpersonal, sino de uno en el que toda la organización debe comprometerse.

La violencia laboral no sólo implica una violación a los derechos humanos y laborales de los y las trabajadoras, sino que reduce su capacidad de trabajo, afecta su salud y socaba el bienestar.

Afecta gravemente a quien la padece, ya que el sufrimiento, la vergüenza o la humillación que genera suele generar pérdida de confianza, baja autoestima, desmotivación, ira, depresión o episodios de ansiedad. A ello se suma que esa afectación también se traslada a los otros ámbitos donde se desenvuelve el trabajador.

En el lugar de trabajo: la violencia laboral afecta las relaciones interpersonales, el ambiente de trabajo y la organización del trabajo. Se presentan síntomas tales como: aumento de ausentismo, accidentes, enfermedades y bajo rendimiento.

ii. Cómo se manifiesta la violencia laboral

Las formas en la que se manifiesta la violencia son variadas, pero siempre tiene como efecto someter o excluir al o la trabajadora.

Aquí mencionamos algunas de las conductas en las que se puede manifestar la violencia:

- Sobrecarga o disminución en la asignación de tareas.
- Llamadas de atención por faltas mínimas y de manera diferencial con respecto a otros trabajadores/as.
- Canales de comunicación poco claros, cerrados o inexistentes.
- Utilización de frases descalificadoras y discriminatorias.
- Aislamiento social dentro del ámbito laboral.
- Agresión verbal.

- Agresión física.
- Asignación de tareas contradictorias, sin sentido o poco claras de manera reiterada.
- Cambios permanentes de tareas.
- Recompensas económicas discrecionales y desiguales.

### **Violencia en el ámbito personal:**

La violencia de género es producto de la jerarquía entre los sexos, del machismo, de la permanencia de los estereotipos y de la naturalización de las desigualdades. De un modo esquemático podríamos decir que, en una sociedad patriarcal, mujeres, niños y niñas son “posesiones” del padre-patrón; esto naturaliza que las diferencias -en roles y derechos- de mujeres y varones, se conviertan en desigualdades jerárquicas, por lo tanto, de poder. Por ello, en un planteo como este se espera de las mujeres obediencia y sumisión, se destaca que el varón tiene derecho sobre ellas y, por lo tanto, puede disciplinarlas y castigarlas.

Sin llegar a estos casos, hay muchas mujeres que sufren por parte de sus parejas violencia de diverso tipo: física, emocional, económica, sexual y simbólica. Las mujeres que la padecen sufren vergüenza, creen que ellas hicieron algo mal, van perdiendo paulatinamente su autoestima. Cuando se producen estas situaciones como las formas de violencia más “sutiles”, como el desprecio verbal o la desvalorización, se las toma como algo natural, entonces queda invisibilizado el hecho violento. Las mujeres que atraviesan estas situaciones muchas veces también las naturalizan, entonces, no hablan, no piden ayuda, no saben que a muchas les pasa lo mismo. En definitiva, no saben qué hacer.

### **Violencia de género:**

La perspectiva de género es ineludible al considerar el fenómeno de la violencia laboral.

De acuerdo a la Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU, del 20 de diciembre de 1993, por Violencia contra la mujer, “se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

En nuestro país, 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” implica un cambio de paradigma en el abordaje de la violencia contra las mujeres, por tratarse de la primera

normativa a nivel nacional que se dedica exclusivamente a la multiplicidad de formas en que ésta se manifiesta, y porque indica caminos de acción y lineamientos para las políticas públicas con perspectiva de género.

Esta ley define la violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”.

Define la violencia laboral, una modalidad de violencia contra las mujeres, como aquella que discrimina a las mujeres en su ámbito de trabajo –sea público o privado-, y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, mediante la exigencia de determinados requisitos tales como: estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de un test de embarazo. Para la ley también constituye violencia contra las mujeres en el ámbito laboral “quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función”, y el “hostigamiento psicológico en forma sistemática” sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

El Decreto reglamentario N° 1011/2010 de la Ley N° 26.485 define la discriminación en el ámbito laboral como: “cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley (...) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres”.

Aclara la definición de hostigamiento psicológico, al definirlo como: “toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.

En el mundo del trabajo los estereotipos basados en el sexo o género tienen una valoración de los trabajos de predominancia masculina, existiendo prejuicios sexistas al evaluar el trabajo ejecutado por mujeres; esto ya implica discriminación y por lo tanto promueve situaciones de desigualdad de poder generando un terreno propicio para la violencia laboral.

Asimismo, se suman las responsabilidades familiares que en la mayoría de los casos no son compartidas, y se refleja por ejemplo en la poca o nula capacidad de acceso a las oportunidades de formación y ascenso laboral que también encarnan en su gran mayoría las mujeres, que asumen a su cargo las tareas familiares y/o de cuidado heredadas de una cultura que les asignó ese rol.

## **ANEXO 7.2. Declaración para Legajo de los colaboradores**

Confirmando mi adhesión a la Política y Protocolo de género e igualdad, de acuerdo a su recepción y aceptación, así como la firma de todos sus Anexos. Grupo L se reserva el derecho de modificar el contenido de la Política, Protocolo y/o Anexos, y de solicitar a cualquier empleado, directivo o contratista que firme y presente el formulario al momento de su ingreso a la Empresa o en cualquier otro momento, ante cualquier modificación en los mismos.

El día..... de..... de 20.....,  
DECLARO conocer, aceptar y acatar estrictamente el PROTOCOLO DE GÉNERO E IGUALDAD y sus Principios Éticos, aceptando la aplicación de sanciones que me correspondieran por la falta de cumplimiento al mismo.

Firma:

Apellido y Nombre:

DNI:

## ANEXO 7.3 Aspectos Legales

Principales regulaciones:

NORMA	ÁMBITO	DESCRIPCIÓN
<b>Convención sobre los Derechos del Niño (CDN)</b>	INTERNACIONAL	Se aprueba por la Ley 23849, en Argentina en 1990. Los países que ratifican la Convención están obligados a tomar medidas para que los derechos de la infancia se cumplan en su territorio, elaborando leyes, creando instituciones de protección de la infancia o promoviendo políticas públicas. La CDN tiene jerarquía constitucional a través del artículo 75, inc. 22 de la Constitución Nacional. El artículo 2 de la CDN establece el principio de no discriminación e igualdad.
<b>Plataforma de Acción de Beijing</b>	INTERNACIONAL	Toma el reconocimiento de derechos y la transversalización de género o el gender mainstreaming y, desde allí, produce un nuevo enfoque para el diseño de políticas públicas con perspectiva de género. Se trata de una estrategia para incorporar las preocupaciones y experiencias de todas las personas en el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las políticas y programas en todas las esferas: <i>“aumentar el acceso de la mujer y su participación en la expresión de sus ideas y la adopción de decisiones en los medios de difusión y por conducto de ellos, así como en las nuevas tecnologías de comunicación”; “fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de difusión”.</i>
<b>Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.</b>	INTERNACIONAL	Entró en vigencia en 1981 y define “discriminación contra la mujer” como 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.

<p><b>Convención de Belem do Para (1994)</b></p>	<p>INTERNACIONAL</p>	<p>Es la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Propone, por primera vez, el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.</p>
<p><b>Ley 26061 Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes.</b></p>	<p>NACIONAL</p>	<p>Fue sancionada en el año 2005. Señala la obligatoriedad de la CDN. En su artículo 28, la ley establece el principio de igualdad y no discriminación. Esto implica que las disposiciones de esta ley se aplicarán por igual a todos las niñas, niños y adolescentes, sin discriminación alguna fundada en motivos raciales, de sexo, color, edad, idioma, religión, creencias, opinión política, cultura, posición económica, origen social o étnico, capacidades especiales, salud, apariencia física o impedimento físico, de salud, el nacimiento o cualquier otra condición del niño o de sus padres o de sus representantes legales.</p>
<p><b>Ley 26485 Protección Integral a las mujeres.</b></p>		<p>Esta ley, sancionada en el año 2009, se propone prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres en todos los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones interpersonales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En su articulado, la ley describe distintos tipos de violencia: física, sexual, económica, psicológica y simbólica.</li> <li>• La violencia simbólica que se describe en el artículo 5.5 es aquella 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.</li> </ul>

## ANEXO 7.4 Matriz de riesgo

### Mapa de factores de riesgo en la Empresa

RIESGO INHERENTE	CALIFICACIÓN DEL RIESGO ACTUAL
Falta de información del reglamento de la organización laboral, donde queden claros los derechos y obligaciones de trabajadores/as y empleadores/as.	ALTO
Dirección con liderazgos negativos (mecanismos de “dejar hacer” o formas autoritarias y/o conservadoras de dirección).	ALTO
Falta de claridad en las directivas laborales.	ALTO
Falta de formación de cuadros medios (falta de programas de capacitación dirección)	MEDIO
Formas de ascensos no transparentes.	MEDIO
Inexistencia de espacios de debate que posibiliten la opinión de los trabajadores/as.	ALTO
Dificultades organizativas para integrar a los trabajadores/as en las tareas.	MEDIO
Distribución desigual de recursos técnicos, recursos económicos y recursos humanos.	BAJO
Evaluación inequitativa.	BAJO
Formación de subgrupos radicalizados.	MEDIO
Ausencia de mecanismos de corrección de la desigualdad existente entre el poder de negociación del sector empleador y los trabajadores/as.	ALTO
Impedimento de acceso a la capacitación.	BAJO

## **ANEXO 7.5 Información de interés**

Estos datos deberían presentarse impresos a la persona que solicitó colaboración. Ejemplos: contactos con la Policía o Policía de la Mujer, Gabinete Psicológico del hospital más cercano y gremio, SMS x ACOSO (22767), Línea #144, Fundación Casa del Encuentro, entre otros.

### **Información de interés**

#### **Línea 144**

Brinda atención, contención y asesoramiento en situaciones de violencia por razones de género. Es importante que sepas no se trata de una línea de emergencia. Para casos de riesgo, comunicate con el 911.

El equipo es interdisciplinario y está compuesto por profesionales de las áreas del Derecho, la Psicología, el Trabajo Social y otras áreas afines, capacitados y/o especializados en perspectiva de género.

Contemplamos todos los tipos y modalidades de violencia descritos en la ley: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, política, doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática y en el espacio público.

Vías de contacto: Podés comunicarte de manera gratuita las 24 hs., los 365 días, a través de un llamado al 144, por WhatsApp al 1127716463, por mail a [linea144@mingeneros.gob.ar](mailto:linea144@mingeneros.gob.ar) y descargando la app.

<https://www.argentina.gob.ar/generos/linea-144>

#### **Policía de la mujer**

Desde 2004 atienden a las personas en situación de violencia de género, a través de las Comisarías de la Mujer y la Familia, con personal policial especializado y con el apoyo de equipos interdisciplinarios integrados por psicólogos/as, asistentes sociales y abogados/as.

Hoy cuentan con 131 Comisarías de la Mujer y la Familia y 35 Oficinas de Atención a las Víctimas de Violencia, distribuidas en 20 Coordinaciones Zonales en el territorio de la provincia de Buenos Aires.

MINISTERIO DE  
SEGURIDAD

GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE  
**BUENOS AIRES**

Superintendencia de Políticas de Género

OFICINAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

N°	OFICINA	PARTIDO	TELÉFONO	DIRECCION	CRÍA DE LA QUE DEPENDE
1	Of. At. Vict. V. de Genero 30 de Agosto	Trenque Lauquen	(02392)-471383	General Paz N° 277, 30 de Agosto (Trenque Lauquen)	Trenque Lauquen
2	Of. At. Vict. V. de Genero Aeropuerto	La Plata	(0221)-4865463	Calle 4 esquina 611, Barrio Aeropuerto (La Plata)	La Plata
3	Of. At. Vict. V. de Genero City Bell	La Plata	(0221)-4800849	Calle 14 C e/ 471 y 472, City Bell (La Plata)	La Plata
4	Of. At. Vict. V. de Genero Claromeco	Tres Arroyos	(02982)-495015	Calle 13 N° 1843, Claromecó (Tres Arroyos)	Tres Arroyos
5	Of. At. Vict. V. de Genero Coronel Dorrego	Coronel Dorrego	(02921)-452311	Av. Fuertes N° 544, Coronel Dorrego (Coronel Dorrego)	Tres Arroyos
6	Of. At. Vict. V. de Genero Exaltación de la Cruz	Exaltación de la Cruz	(02323)-492207/(011)-32885683	Irigoyen N° 628 e/ Estrada y Alem, Capilla del Señor (Exaltación de la Cruz)	Campana
7	Of. At. Vict. V. de Genero General Pinto	General Pinto	(02356)-420013	Av. Mitre N° 402, General Pinto (General Pinto)	Lincoln
8	Of. At. Vict. V. de Genero General Pueyrredon	Gral Pueyrredon	(0223)-4516220	Alberti N° 1518, Mar del Plata (Mar del Plata)	Mar del Plata
9	Of. At. Vict. V. de Genero Glew	Almirante Brown	(02224)-420685/422283	Sarmiento y Mitre, Glew (Almirante Brown)	Almirante Brown
10	Of. At. Vict. V. de Genero González Catan	La Matanza	(02202)-422333	Sáenz N° 404, González Catán (La Matanza)	Virrey del Pino
11	Of. At. Vict. V. de Genero Ingeniero Budge	Lomas de Zamora	(011)-42851792/1786	Cosquín y Rotonda, Ingeniero Budge (Lomas de Zamora)	Lomas de Zamora
12	Of. At. Vict. V. de Genero La Materia	Quilmes	(011)-4212-4376	Av. Santa Fe y 885, La Materia (Quilmes Oeste)	Quilmes
13	Of. At. Vict. V. de Genero Las Chacras	General Lavalle	(0252)-491099	Barloome Mitre N° 946, Las Chacras (General Lavalle)	General Lavalle
14	Of. At. Vict. V. de Genero Los Hornos	La Plata	(0221)-4507890	Calle 137 N° 1423 e/ E1 Y 62, Los Hornos (La Plata)	La Plata
15	Of. At. Vict. V. de Genero Magdalena	Magdalena	(02221)-452413	Dr. Brenan N° 1002 esquina Hipólito Irigoyen, Magdalena (Magdalena)	Punta Indio
16	Of. At. Vict. V. de Genero Maipu	Maipu	(02268)-421115/421013	Rivadavia N° 340, Maipú (Maipú)	General Guido
17	Of. At. Vict. V. de Genero Navarro	25 de Mayo	(02272)-420012	Calle 22 N° 580, Navarro (Navarro)	Mercedes
18	Of. At. Vict. V. de Genero Norberto de la Riestra	Salto	(02343)-440091	Güemes y Domingo L. Varas S/N, Norberto de la Riestra (25 de Mayo)	25 de Mayo
19	Of. At. Vict. V. de Genero Otamendi	Alvarado	(02291)-480431	San Juan N° 2250, Comandante Nicanor Otamendi (General Alvarado)	Miramar
20	Of. At. Vict. V. de Genero Parque Barón	Lomas de Zamora	(011)-42820497	Falucho N° 84, Parque Barón (Lomas de Zamora)	Lomas de Zamora
21	Of. At. Vict. V. de Genero Pehuayuco	Cnel. Rosales	(02921)-497036	9 de Julio S/N, Pehuayuco (Punta Alta)	Coronel Rosales
22	Of. At. Vict. V. de Genero Playa Serena	Gral Pueyrredon	(0223)-4674004	Calle 445 N° 350 y 6 Bis, Playa Serena (Mar del Plata)	Mar del Plata
23	Of. At. Vict. V. de Genero Rafael Calzada	Almirante Brown	(011)-42911444	Güemes y Dardo Rocha, Rafael Calzada (Almirante Brown)	Almirante Brown
24	Of. At. Vict. V. de Genero Rafael Castillo	La Matanza	(011)-46970448/(011)-46977195	Méndez de Andes N° 1758, Rafael Castillo (La Matanza)	Laferrière
25	Of. At. Vict. V. de Genero San Cayetano	San Cayetano	(02983)-442854	Av. San Martín N° 459, San Cayetano (San Cayetano)	Necochea
26	Of. At. Vict. V. de Genero San Fernando	San Fernando	(011)-45800780	Av. del Libertador N° 1049, San Fernando (San Fernando)	San Isidro
27	Of. At. Vict. V. de Genero Santa Clara del Mar	Mar Chiquita	(0223)-4502322	Barraca de los Lobos N° 321, Santa Clara del Mar (Mar Chiquita)	Mar Chiquita
28	Of. At. Vict. V. de Genero Santa Teresita	La Costa	(02246)-422449	Av. 32 y Diagonal 20, Santa Teresita (La Costa)	La Costa
29	Of. At. Vict. V. de Genero Sierra de la Ventana	Torquist	(0291)-4915009	Av. Roca y Alberdi, Sierra de la Ventana (Torquist)	Torquist
30	Of. At. Vict. V. de Genero Sierra de los Padres	Gral Pueyrredon	(0223)-156853449	Ruta 226 km 16,5, Sierra de los Padres (General Pueyrredón)	Mar del Plata
31	Of. At. Vict. V. de Genero Vedia	Leandro N. Alem	(02354)-420011	Av. Alem N° 263, Vedia (Leandro N. Alem)	Junín
32	Of. At. Vict. V. de Genero Villa Cacicque	Benito Juarez	(02292)-498111	Costa Rica N° 19, Villa Cacicque Barrer (Tandil)	Tandil
33	Of. At. Vict. V. de Genero Villa Centenario	Lomas de Zamora	(011)-42428600/3840	Bilbao y La Vieja N° 199, Villa Centenario (Lomas de Zamora)	Lomas de Zamora
34	Of. At. Vict. V. de Genero Villa Fiorito	Lomas de Zamora	(011)-42863538	Necolli N° 326, Villa Fiorito (Lomas de Zamora)	Lomas de Zamora
35	Of. At. Vict. V. de Genero Villa Madero	La Matanza	(011)-46550969	Pedemera N° 947, Villa Madero (La Matanza)	San Justo
36	Of. At. Vict. V. de Genero Villalonga	C de Patagones	(0291)-155344508	Don Bosco N° 125, Villalonga (Carmen de Patagones)	Carmen de Patagones

Fuente:

[http://www.policia.mseg.gba.gov.ar/superintendencia\\_poldegenero/Listado%20de%20Oficinas%20de%20Atencion%20a%20la%20Victima%20de%20Violencia0520.pdf](http://www.policia.mseg.gba.gov.ar/superintendencia_poldegenero/Listado%20de%20Oficinas%20de%20Atencion%20a%20la%20Victima%20de%20Violencia0520.pdf)

## OFICINAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

MINISTERIO DE  
SEGURIDAD

GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE  
**BUENOS AIRES**

N°	DEPENDENCIA	DIRECCION	LOCALIDAD	TELÉFONO
1	25 de Mayo	10 Y 303	25 de Mayo	(02345)-464993
2	9 de Julio	Tucuman Nro. 702	9 de Julio	(02317)-610062
3	Adolfo Alsina	General Savio Nro. 966	Adolfo Alsina	02936-430999
4	Alberti	Alem y Chacabuco	Navarro	(02346)-470026
5	Almirante Brown	Andrade Nro. 98	Almirante Brown	(011)-42388555
6	Arrecifes	Urquiza Nro. 230	Arrecifes	(02478)-451073
7	Avellaneda	Colon Nro. 167 e/ Pavon y Maipu (Planta Baja)	Avellaneda	(011)-42220005
8	Ayacucho	Gato y Mancha S/N	Ayacucho	(02296)-451941
9	Azul	Av. Peron Nro. 865	Azul	(02281)-423791
10	Bahía Blanca	Beruti Nro. 664	Bahía Blanca	(0291)-4558762
11	Balcarce	Av. Caseros esq.11 Nro. 452	Balcarce	(02266)-431042
12	Baradero	Gallo Nro. 130	Baradero	(03329)-485609
13	Benito Juarez	Güemes Nro. 6	Benito Juarez	(02281)-15632379/(02292)-451963
14	Berazategui	160 e/ 24 y 25	Berazategui	(011)-43951283/21378421
15	Berisso	Av. Montevideo N° 145 E/ 33 y 34	Berisso	(0221)-4617570/7544
16	Bolivar	Av. Almirante Brown Nro. 636	Bolivar	(02314)-424368
17	Bragado	Leonetti Nro. 221	Bragado	(02342)-427082
18	Brandsen	Larrea Nro. 630 e/ Pueyrredon y San Martin	Brandsen	(02223)-442611
19	C. Patagones	Cesar Fournier Nro. 443	C de Patagones	(02920)-462441/08003334338
20	Campana	Ameghino Nro. 651	Campana	(03489)446383/424075
21	Cañuelas	Libertad Nro. 1263	Cañuelas	(02226)-431535
22	Cap. Sarmiento	Juan Manuel de Rosas Nro. 281	Capitan Sarmiento	(02478)-483748/481551
23	Carlos Casares	Hipólito Irigoyen Nro. 286	Carlos Casares	02395-450773
24	Carlos Tejedor	Hipólito Irigoyen Nro. 169	Carlos Tejedor	(02357)-420598
25	Carmen de Areco	Saavedra Nro. 727	Lujan	(02273)-442896
26	Castelli	Lavalle Nro. 567	Castelli	(02245)-480178
27	Chacabuco	Pueyrredon Nro. 238	Chacabuco	(02352)-428471
28	Chascomus	Balcarce Nro. 249	Chascomus	(02241)-422653

28	Chascomús	Barricada Nro. 249	Chascomús	(02241)-422655
29	Chivilcoy	Av. Presidente Alfonsín Nro. 61	Alberti	(02346)-435786
30	Cnel. Pringles	Stegman Nro. 725	Cnel. Pringles	(02922)-463390
31	Cnel. Rosales	Avellaneda Nro. 634	Cnel. Rosales	(02932)-423933
32	Cnel. Suarez	Lavalle Nro. 242	Coronel Suarez	(02926)-422116
33	Colon	56 y 21 Nro. 986	Colon	(02473)-431503/15476089
34	Coronel Vidal	Boulevard Belgrano Nro. 746	Mar Chiquita	(02265)-432139
35	Daireaux	Urquiza Nro. 220	Daireaux	02316-452621
36	Dolores	Juan. B. Selva Nro. 799	Dolores	(02245)-444458
37	E. Echeverría	Benavidez Nro. 233 E/ Independencia y San Martín	E. Echeverría	(011)-42965650/21094715
38	Ensenada	Alem Nro. 519 e/ Pte. Peron y Dr. Illa	Ensenada	(0221)-4602186/2354
39	Escobar	Sarmiento Nro. 552	Escobar	(0348)-4514543
40	Ezeiza	Farina Nro. 105	Ezeiza	(011)4234-3566/21223065
41	F. Ameghino	5 Esquina 24	Florentino Ameghino	(03388)-470044
42	Florencio Varela	Sargento Cabral y Alfonsina Storni	Fco. Varela	(011)-42757185/42758208/21236869
43	G. Chavez	Mar del Plata Nro. 134	Adolfo Gonzalez Chavez	(02983)-482406
44	Gral. Alvarado	Calle 17 Nro. 1630	Alvarado	(02291)-420611
45	Gral. Alvear	Althabe Nro. 1040	Gral Alvear	(02344)-480047/(02345)-450123
46	Gral. Arenales	Rivadavia Nro. 136	Gral. Arenales	(02353)-15405406
47	Gral. Belgrano	Vicete Lopez Nro.396	General Belgrano	(02243)-454509
48	Gral. Guido	Hipolito Irigoyen Nro. 152	General Guido	(02268)-15407262
49	Gral. Lamadrid	San Martín Nro. 519	Gral lamadrid	(02286)-420215
50	Gral. Las Heras	Av. Villa Mayor Nro 691	Gral. La Heras	(0220)-4762484
51	Gral. Lavalle	Nestor Campora e/ Av Galo y Venus, Paraje Pavon	General Lavalle	(02257)-604605
52	Gral. Madariaga	Martin Guerrero Nº 2039	General Madariaga	(02267)-550479
53	Gral. Viamonte	España Nro. 479	Viamonte	(02358)-444657
54	Gral. Villegas	San Martín Nro. 472	General Villegas	(03388)-422574
55	Gral. Rodriguez	Belgrano Nro.1088	Gral. Rodriguez	(0237)-4850245
56	Guamini	Gregorio García Pereyra E/Los Fortines y Gutierrez 5/N	Guamini	02929-430182/187
57	Hipolito Yrigoyen	Av. San Martín y Florida	Hipolito Yrigoyen	(02314)-451048/041
58	Huanguelén	Calle 9 E/ 34 y 35	Coronel Suarez	(02933)-432037
59	Hurlingham	Handel Nro. 1625 E/ Gabato y Atuel	Hurlingham	(011)-46624200
60	Ituzaingo	24 de Octubre Nro. 963 E/ Los Pozos y M. Acosta	Ituzaingo	(011)-46233721

**Hoja 18 de Rendición de Cuentas**

61	Jose C. Paz	Av. Croacia y Juan Cruz Varela	Jose C. Paz	(011)-21468057
62	Junin	Aisina Nro. 165	Junin	(0236)-4440270
63	La Costa	Sacconi Nro. 1431	La Costa	(02257)-604870
64	La Plata	1 Nro. 527 e/ 42 y 43	La Plata	(0221)-4231826
65	La Unión	Formosa y San Rafael	Ezeiza	(011)-21228771/21252280
66	Lalferre	Lopez May Nro. 3303	La Matanza	(011)-21024505/(011)-21088175
67	Lanus	Aguilar Nro. 2333	Lanus	(02285)-420999
68	Laprida	Independencia Nro. 1456	Laprida	(02284)-441122
69	Las Flores	Moreno Nro. 673	Las Flores	(02242)-432482
70	Lezama	Hernandez Nro. 59	Lezama	(02355)-423404
71	Lincoln	Saavedra Nro. 864	Lincoln	(02261)-440608/442991 fax
72	Loberia	Suarez Garcia Nro. 620	Loberia	(02227)-421019
73	Lobos	San Pedro Nro. 63 e/ Salgado y San Martín	Lobos	(011)42441474
74	Lomas de Zamora	25 de Mayo Nro. 348	Lomas de Zamora	(02323)-437330
75	Lujan	Las Heras Nro. 381	Mal. Argentinas	(02320)-423193/(011)-21137899
76	Mal. Argentinas	Ruta Nac. 8 y Ruta Prov. 197	Gral Pueyrredon	(0223)-4720804
77	Mar del Plata	Av. Juan B. Justo Nro. 3653	Marcos Paz	(0220)-4772109
78	Marcos Paz	Arias Nro. 1758	Mercedes	(02324)-421882
79	Mercedes	29 Nro. 821 E/ Calle 34 Y 36	Merlo	(0220)-4836060
80	Merlo	Juan M. de Rosas Nro. 763 E/ Juncal y Libertad	Monte Hermoso	(02921)-482648
81	Monte Hermoso	San Martín Nro. 322	Moreno	(0237)-4601567/(0237)-4628837
82	Moreno	Hipolito Irigoyen Nro. 118 Esq. Zeballo	Moron	(011)-46296150
83	Moron	García Silva Nro. 923 E/ San Martín y Belgrano	Necochea	(02262)-430242
84	Necochea	24 Nro. 4242	Olavarría	(02284)-480100/427617
85	Olavarría	9 de Julio Nro. 2652	Pehuajó	(02396)-479026
86	Pehuajó	Del Valle Nro. 540	Pellegrini	(Provisorio 2392-628717)
87	Pellegrini	Sarmiento Nro. 80	Pergamino	(02477)-425684
88	Pergamino	Estrada Nro. 481	Pila	(02242)-498422
89	Pila	4 Nro. 927 entre 19 y 21	Pilar	(0230)-4422128
90	Pilar	Rivadavia Nro. 459 1° Piso	Pinamar	(02254)-517414/15
91	Pinamar	Madre Teresa de Calcuta Nro. 732	Presidente Peron	(02224)-491400/(011)-21034525
92	Presidente Peron	115 Nro. 454 e/106 y 108	Puan	(02924)-15401259
93	Puan- Darragueira	Italia Nro. 388	Punta Indio	(02221)-481366
94	Punta Indio	23 e/ circunvalacion 12 y 34	Quilmes	(011)-42520033/6006
95	Quilmes	Pilcomayo Nro. 69	Ramallo	(03407)-423123
96	Ramallo	Santa Fe Nro. 852	Ranchos	(02241)-481134
97	Rancho	Campomar Nro. 2944 e/ Hipolito Yrigoyen y Alem		

**Hoja 19 de Rendición de Cuentas**

97	Rancho	Campomar Nro. 2944 e/ Hipolito Yrigoyen y Alem	Ranchos	(02241)-481134
98	Rauch	Av. Belgrano Nro. 272	Rauch	(02297)-442049
99	Rivadavia	Avecilla Nro. 11	Rivadavia	(02337)-405700
100	Rojas	Juan G Muñoz e Hipolito Yrigoyen	Rojas	(02475)-15403034
101	Roque Perez	Alberdi Nro. 1226	Roque Perez	(02227)-492421
102	S. Andres de Giles	25 de Mayo Nro. 860	Suipacha	(02325)-440188
103	S. M. del Monte	Italia Nro. 1457	S. M. del Monte	(02271)-409300
104	Saavedra- Pigue	Lavalle y Moreno	Saavedra	(02923)-472251
105	Saladillo	Av. Saavedra Nro. 4048	Saladillo	(02344)-455003/452419
106	Salliqueló	9 de Julio Nro. 352	Salliqueló	02394-480611/480605
107	Salto	Cerrito y La Heras Nro. 247	Carmen de Areco	(02474)-425429/423707
108	San Antonio de Areco	Alberdi Nro. 762	San Antonio de Areco	(02326)-457222
109	San Isidro	Juncal Nro. 46	San Isidro	(011)- 4512-2345/2443
110	San Justo	Ombu Nro. 3720	La Matanza	(011)-44845826
111	San Manuel	Rivadavia Nro 341	Loberia	(02261)-498505
112	San Martín	Mitre Nro. 4512	San Martín	(011)-45126712
113	San Miguel	El Zonda Nro. 2484	San Miguel	(011)-44550371
114	San Nicolas	Rivadavia Nro. 848 (Planta alta)	San Nicolas	(0336)-4439480
115	San Pedro	Olivera Cesar Nro. 220	San Pedro	(03329)-422000
116	San Vicente	Av. Hipolito Irigoyen Nro. 29781 e/ Alfredo Palacios y Vidal	San Vicente	(02225)-426238/(011)-21164942
117	Suipacha	9 de Julio Nro. 673	Chivilcoy	(02324)-481574
118	T. Lauquen	9 de Julio Nro. 1003	Trenque Lauquen	(02392)-424711
119	Tandil	Alem Nro. 1073	Tandil	(0249)-4438758/4429982
120	Tapalque	Maximo Gomez Nro. 437	Tapalque	(02283)-420636
121	Tigre	Av. Constituyente Nro. 410 (Ex Ruta 9)	Gral. Pacheco	(011)-47401934
122	Tordillo	San Martín Nro. 259	Tordillo	(02245)-492009
123	Torqu coast	Av. General Paz Nro. 51	Torqu coast	(0291)-4940028
124	Tres Arroyos	Chacabuco Nro. 368	Tres Arroyos	(02983)-430529
125	Tres de Febrero	Escultor Santiago Parodi Nro. 4171 (Pta Baja)	Tres de Febrero	(011)-45873559
126	Tres Lomas	Rivadavia Nro. 175 E/ Hipolito Irigoyen y 9 de Julio (PA Cria Distrital Tres Lomas)	Tres Lomas	(2394)420040 (Nro.Cria de Seg.)
127	Vicente Lopez	Tomas Espora Nro. 3045	Olivos	(011)- 47117887

124	Tres Arroyos	Unicabuco Nro. 305	Tres Arroyos	(02965)-450529
125	Tres de Febrero	Escultor Santiago Parodi Nro. 4171 (Pta Baja)	Tres de Febrero	(011)-45875359
126	Tres Lomas	Rivadavia Nro. 175 E/ Hipólito Irigoyen y 9 de Julio (PA Cria Distrital Tres Lomas)	Tres Lomas	(2394)420040 (Nro.Cria de Seg.)
127	Vicente Lopez	Tomas Espora Nro. 3045	Olivos	(011)- 47117887

128	Villa Gesel	Av. 8 Nro. 983	Villa Gesell	(02255)-452989
129	Villarino	Julio Couste Nro. 720	Villarino	(0291)-4917958
130	Virrey del Pino	Miller Nro. 4500 y Wernes	La Matanza	02202-497000 - 2113-1638
131	Zarate	Alvarez Pacheco Nro. 1086	Zarate	(03487)-570393

Fuente:

[http://www.policia.mseg.gba.gov.ar/superintendencia\\_poldegenero/Listado%20de%20Comisarias%20de%20la%20Mujer%20y%20la%20Familia0520.pdf](http://www.policia.mseg.gba.gov.ar/superintendencia_poldegenero/Listado%20de%20Comisarias%20de%20la%20Mujer%20y%20la%20Familia0520.pdf)

### Asociación Civil La Casa del Encuentro

Luchan contra toda forma de violencia hacia las mujeres, niñas y niños. Articula con todos los sectores sociales, con las mismas exigencias hacia el Estado e independiente de partidos políticos, manteniendo como único objetivo la deconstrucción de la cultura patriarcal.

Ofrecen un espacio gratuito de atención interdisciplinaria individual para cada mujer, con tres pilares fundamentales: la contención, el fortalecimiento y la psi coeducación.

Buscan que cada mujer pueda fortalecerse y conocer sus derechos, las herramientas disponibles, y consecuentemente estando empoderada, pueda decidir qué camino quiere seguir.

El equipo Profesional Voluntario está conformado por: Psicólogas, Abogadas, Trabajadoras Sociales, Asistentes en Juegoteca y otras disciplinas.

- Asesoramiento, Orientación y Asistencia en casos de violencia hacia las mujeres.
- Atención Telefónica a mujeres víctimas de violencia y sus familiares
- Derivación a Instituciones públicas gratuitas.
- Asesoramiento, Orientación y Asistencia a Víctimas de trata con fines de explotación sexual.
- Asesoramiento, Orientación y Asistencia a familias, amig@s y otras personas de una mujer víctima de violencia sexista o que se encuentran en la búsqueda de mujeres y niñ@s desaparecid@s o secuestrad@s por trata con fines de explotación sexual.
- Grupo de Ayuda Mutua de La Casa del Encuentro “Si yo puedo, Vos También”, para mujeres en situación de violencia de género. Espacio de fortalecimiento individual y colectivo.
- Grupo “Construyendo Redes” de La Casa del Encuentro, para familiares y Amigos/as de mujeres en situación de violencia de género.

Información importante: Las abogadas voluntarias no brindan patrocinio jurídico, las psicólogas voluntarias no brindan tratamientos individuales a largo plazo y las trabajadoras sociales voluntarias no gestionan ningún tipo de prestación social.

Contacto: <http://www.lacasadelencontro.org/contacto.html>

Yatay 125, Ciudad Autónoma de Buenos Aires- Argentina  
Teléfonos: (05411) 4982-2550 / 15 5 997 8955  
Información: [info@lacasadelencuentro.org](mailto:info@lacasadelencuentro.org)  
Facebook: [facebook.com/lacasadelencuentro](https://www.facebook.com/lacasadelencuentro)  
Instagram: [@lacasadelencuentro](https://www.instagram.com/lacasadelencuentro)

### **Gremios (Asistencia psicológica, gabinetes médicos, abuso de drogas y alcohol)**

- Empleados de comercio  
Teléfono: 0800-345-1120 | [info@sec.org.ar](mailto:info@sec.org.ar) | [www.sec.org.ar](http://www.sec.org.ar)
- SOM - Sindicato de Obreros de Maestranza  
Contacto: Conmutador Central 3220-0430 | Turnos Centro de Salud Buenos Aires 0800-333-8154 / 3220-0430 | Urgencias 3220-0430 opción 1 | [www.som.org.ar](http://www.som.org.ar)
- SUTJRA - Sindicato unico de trabajadores jardineros de la republica Argentina y Sindicato Argentino de Paisajistas  
Contacto: Tel. (011) 4743-5489 / (011) 4707-0443 | [contacto@sindicatojardineros.org](mailto:contacto@sindicatojardineros.org) | [www.sindicatojardineros.org](http://www.sindicatojardineros.org)
- UOCRA - Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina  
Contacto: (11) 4379-0546 / 4384-7168 | [consultasyreclamosgremiales@uocra.org](mailto:consultasyreclamosgremiales@uocra.org) | <https://www.uocra.org/>
- UTCYDRA – Unión de Trabajadores de Carga y Descarga de la República Argentina  
Contacto: (011) 4305-5095, (011) 4304-8358 y (011) 4304-5484 | 0810-333-7139 Atención telefónica las 24 hs. | [www.unioncargaydescarga.org](http://www.unioncargaydescarga.org)
- UTHGRA - Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina  
Contacto: (11) 4341-8020, 0800 222 8844 | [info@uthgra.org.ar](mailto:info@uthgra.org.ar) | [www.uthgra.org.ar](http://www.uthgra.org.ar)