



## Guía de actuación

# frente a situaciones de discriminación y/ o violencia por motivos de género

Esta guía establece el marco de actuación, protocolo de acción, que adoptará la Asociación de Reporterxs Gráficxs de la República Argentina en los casos en que unx socix, en su lugar de trabajo o donde estén desarrollando sus tareas laborales, sufra o haya sufrido situaciones de violencia por motivos de género. Desde un abordaje con perspectiva interseccional, cuando se requiera intervención y/o asesoramiento, se dará acompañamiento a mujeres, lesbianas, travestis, trans, gays, bisexuales, intersex, no binaries (LGTBINB+) contemplando la diversidad de realidades y las violencias estructurales que atraviesan a las personas, que se expresan como desigualdad en el acceso a derechos (por ejemplo: por etnia, cultura, nacionalidad, poder adquisitivo, género, orientación sexual, discapacidad, edad, etc).

## Objetivos de la guía:

# CONTRIBUIR    PROMOVER    ACOMPAÑAR

a la **erradicación de la violencia** y la discriminación patriarcal, racista y xenofoba en nuestra asociación, en nuestros espacios laborales y en nuestras vidas cotidianas.

la **formación y difusión** de información y material referidos al tema, aplicando este protocolo y trabajando de forma transversal.

a **lxs socixs** que vivan situaciones de discriminación y/o violencia en el ámbito laboral, pero también considerando la violencia de género en el ámbito privado que afecte al empleo, articulando con los gremios correspondientes.

### marco normativo .3

Derechos elementales en el ámbito laboral

Leyes, tratados internacionales y estatuto societarios ARGRA

### guía de acción .6

### recursos .7

### consideraciones generales .4

Formas de violencia y discriminación

Tipos de violencia

Modalidades por las cuales se ejercen dichas violencias

## LEYES, TRATADOS INTERNACIONALES Y ESTATUTO SOCIETARIO ARGRA:

### LEY 17.722

Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación racial.

### LEY 23.179

CEDAW, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

### LEY 23.592

Ley de actos discriminatorios.

### LEY 24.632

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer *Convención de Belem do Pará*.

### LEY 25.280

Convención Internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

### LEY 26.485

Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

### LEY 26.743

Ley de identidad de género.

### Principios de Yogyakarta

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

### LEY 27.580

Convenio 190 OIT.

Estatutos de la Asociación de Reporteros Gráficos de la República Argentina. Res. IGJ 690/2004, Arts. 2 y 16.

## DERECHOS ELEMENTALES EN EL ÁMBITO LABORAL

El *Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contra la violencia y el acoso laboral* establece

que todxs lxs seres humanos, sin distinción de raza, credo o género, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Toda persona tiene derecho en el mundo del trabajo a realizar su tarea libre de violencia y discriminación.

La violencia y la discriminación son una amenaza para la igualdad de oportunidades dentro del ámbito laboral.

consideraciones generales

## FORMAS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

La expresión **violencia y acoso** en el mundo del trabajo designa 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**.

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**. *“Quedan incluidas, los tipos y modalidades de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 26.485 y con los alcances de la Ley N° 26.743”.*

### TIPOS DE VIOLENCIA

1. Física

2. Psicológica

3. Sexual

4. Económica y  
patrimonial

5. Simbólica

## MODALIDADES POR LAS CUALES SE EJERCEN DICHAS VIOLENCIAS

### 1 Violencia doméstica

Ejercida por un integrante del grupo familiar (parentesco por consanguinidad o afinidad) en cualquier lugar.

### 2 Violencia institucional

La que ejercen funcionarios, profesionales, personal y agentes de cualquier órgano, ente o institución pública, que retarde, obstaculice o impida el acceso a las políticas públicas o a derechos.

### 3 Violencia laboral

La que en ámbitos de trabajo impida el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad, permanencia y no respete la igual remuneración por igual tarea.

### 4 Violencia contra la libertad reproductiva

La que vulnere el derecho a decidir libre y responsablemente la propia planificación reproductiva.

### 5 Violencia obstétrica

Ejercida por personal de salud sobre los cuerpos, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y/o patologización de los procesos naturales.

### 6 Violencia mediática

Publicación/difusión de mensajes/ imágenes a través de cualquier medio masivo, que promueva la explotación, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad.

### 7 Violencia pública - política

Aquella que impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos.

### 8 Violencia en espacios públicos

La que afecte o dañe la dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o genere un ambiente hostil u ofensivo en lugares públicos.

# Guía de acción frente a una denuncia por violencia, acoso o discriminación

## PRIMERA INSTANCIA

**La Comisión de Géneros de Argra** será la responsable de realizar la primera atención y seguimiento en cada situación.

El primer contacto para coordinar un encuentro será por mail a:

[cdegenerosargra@gmail.com](mailto:cdegenerosargra@gmail.com)

con el fin de acordar una cita presencial. El mail deberá requerir el encuentro con la sola mención del objeto del mismo y deberá identificarse con el nombre, número de socix y alguna forma más de contacto. Como asociación **se protegerá la privacidad** de las personas implicadas y los hechos en cuestión. Si esto no se cumple, se tomarán las medidas pertinentes con quienes difundan los datos, ya que **la confidencialidad es vital** en el respeto y la no revictimización en estos casos.

## SEGUNDA INSTANCIA

Un mínimo de 2 compañerxs de la comisión de géneros se reunirán con la persona afectada, la que podrá elegir entre lxs integrantes de dicha comisión que realizarán el seguimiento de su caso. Se dejará constancia en actas, de carácter confidencial, con el objeto de dejar asentada la realización de la reunión y su objeto, de las cuales sólo tendrán acceso las personas involucradas y la comisión de géneros.

### **LAS ACCIONES QUE PODRÁN REALIZARSE, A PEDIDO LIBRE Y ELECCIÓN DE LXS DENUNCIANTES, SON:**

- 1) Coordinar y derivar con las instituciones y profesionales con perspectiva de género para el acompañamiento que se requiera.
- 2) Dar intervención a la Comisión Directiva para que aplique el estatuto vigente, que prevee:

**ARTÍCULO 2:** *La Asociación es independiente de toda corriente política, religiosa o ideológica y se opondrá a cualquier tipo de discriminación basadas en ellas o cualquier otro motivo tal como raza, nacionalidad, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.*

**ARTÍCULO 9:** *La Comisión Directiva podrá aplicar a los asociados las siguientes sanciones:*

- a) amonestación;
- b) suspensión, cuyo plazo máximo no podrá exceder de un año;
- c) expulsión.

*Estas sanciones se aplicarán de acuerdo a la gravedad de la falta y las circunstancias del caso por las siguientes causas:*

- 1) incumplimiento de las obligaciones impuestas por el estatuto, reglamentos o resoluciones de las asambleas y de la Comisión Directiva;
- 2) conducta notoria;
- 3) hacer voluntariamente daño a la asociación, provocar desórdenes graves en su seno u observar una conducta que sea notoriamente perjudicial a los intereses sociales;
- 4) dictamen fundado del Tribunal de Ética.

**ARTÍCULO 10:** *Las sanciones disciplinarias a que se refiere el artículo anterior serán resueltas por la Comisión Directiva previa defensa del inculpado. En todos los casos el inculpado podrá interponer -dentro del*

*término de 30 días de notificado de la sanción - el recurso de apelación por ante la primera asamblea que se celebre. La imposición del recurso tendrá efecto suspensivo. En cuanto a sus derechos de asociado en el supuesto de ejercer el socio sancionado un cargo dentro de los órganos de administración o fiscalización podrá ser suspendido de dicho órgano en ese carácter hasta tanto resuelva su situación la asamblea respectiva.*

Con respecto a la intervención eventual del Tribunal de Ética, prevista en el inc. 4) del art. 9, la Comisión Directiva determinará si en el marco de la confidencialidad requerida resulta conveniente su actuación, tomando en cuenta, si la hubiera, la recomendación que cursare la Comisión de Géneros al elevar el caso.

### LA COMISIÓN DE GÉNEROS TAMBIÉN PODRÁ SOLICITAR LA INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN DIRECTIVA SI ASÍ LO CONSIDERA.

3) Información de resolución interna del conflicto:  
Una vez la Comisión Directiva defina cuales son las acciones que va a seguir en torno al hecho denunciado, se las informará a lxs denunciantes de modo presencial y/o virtual, garantizando la confidencialidad del caso.

Si denunciante y denunciadxs son ambxs socixs, se les informarán de las medidas a tomar y las sanciones, si las hubiera, de modo confidencial e individualizado.

La Comisión Directiva, previa consulta a la Comisión de Géneros, determinará la pertinencia de la publicidad de las decisiones adoptadas y las medidas a adoptar para garantizar la confidencialidad del caso, así como la integridad de los derechos de lxs denunciantes.

4) Principios rectores de todo abordaje:  
Escucha activa y empática, confidencialidad y respeto, no revictimización.

## recursos

### Línea 144

La Línea 144 brinda atención telefónica para asesoramiento especializado a mujeres y LGTBIQ+ víctimas de violencia por razones de género durante las 24 horas, los 365 días del año. Es anónima, gratuita, confidencial y nacional.

#### ¿Cómo contactarse?

Llamando al 144

#### Vía mail

[linea144@mingenros.gob.ar](mailto:linea144@mingenros.gob.ar)

#### Escribiendo al Whatsapp

11 27716463

#### Descargando la app para dispositivos móviles

<https://www.argentina.gob.ar/aplicaciones/>

### Línea 137

La Línea 137 está dirigida a cualquier persona que sea víctima de violencia familiar y/o sexual, a vecinos y vecinas que escuchen o presencien violencias en otro domicilio, a instituciones, a familiares de víctimas y a cualquier persona que necesite orientación en violencia familiar y/o sexual. Funciona también para quien sepa o sospeche que cualquier niño o adolescente es víctima de violencia familiar, abuso o

acoso. Esta línea depende del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

#### ¿Cómo contactarse?

Llamando al 137

Escribiendo al Whatsapp  
11 31331000

### Centros de atención para mujeres y LGTBI+ en todo el país

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

**Guía de actuación**

**frente a situaciones  
de discriminación  
y/ o violencia por  
motivos de género**

**CLICK AQUÍ**

para acceder a la  
versión accesible

**POR PRÁCTICAS  
FOTOPERIODÍSTICAS  
CON PERSPECTIVAS  
EN DERECHOS  
HUMANOS**

**cdegenerosargra  
@gmail.com**



**Comisión  
de Géneros** aRGrA