



PELOTÓN REFERENTES DE GÉNERO ESCUADRÓN 56 GUALEGUAYCHÚ

- Cabo Primero Mariana Soledad Acosta
- Cabo Primero Romina Soledad Reyes
- Cabo Yolanda Concepción Amarilla

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es una categoría de análisis que estudia relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres en nuestra sociedad.

Este análisis permite lograr un quiebre en el carácter natural de esas asimetrías y originar políticas tendientes a garantizar la equidad de trato y oportunidades para el conjunto social.

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N°58/2011

En lo relativo al ámbito laboral, el artículo 11,1 f de la CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW) dispone que Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos...."Entre estos derecho, menciona particularmente "...el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción..."

¿QUE ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

Es toda acción que dañe a una persona o grupo de personas por su identidad de género, orientación sexual, sexo o género atentando la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física, psicológica o sexual de las personas.



RESOLUCIÓN MINISTERIAL 443/17

LICENCIA ESPECIAL POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Se otorga al personal que sufre violencia de género, que se encuentra en una situación de vulnerabilidad. Podrá hacer uso de la licencia el personal femenino o aquel que integre el colectivo LGBT. El otorgamiento es una facultad del Jefe de Elemento, quien podrá ordenar en una primera oportunidad hasta TRES (3) días hábiles en caso de **VIOLENCIA INTRAFAMILIAR** y en caso de **VIOLENCIA EN EL SERVICIO (VIOLENCIA LABORAL)** hasta QUINCE (15) días hábiles. Se podrá utilizar una modalidad fragmentada otorgándole en un primer momento CINCO (5) o más, para luego extenderlos progresivamente, en caso de necesidad el personal damnificado podrá solicitar la prórroga.

Los días serán otorgados desde el momento en que se labró el acta de exposición, salvo que por razones fundadas y acreditadas deba hacer uso con posterioridad.



TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

VIOLENCIA INTRAFAMILIAR O DOMÉSTICA

Violencia ejercida por parte de un miembro de la familia contra uno o contra todos sus integrantes, independientemente del espacio físico donde se produzca incluyendo los vínculos originados en relaciones de parentesco, matrimonio, uniones de hecho, parejas y noviazgos , vigentes o finalizados.

- ✓ Violencia filio parental
 - ✓ Violencia contra los niños
 - ✓ Violencia contra el hombre
 - ✓ Violencia contra la mujer
 - ✓ Violencia contra los adultos mayores
 - ✓ Violencia psicológica
-
- **Ley 24.417 Protección contra la violencia familiar**
 - **Línea 144 Brinda atención, contención y asesoramiento a personas en situación de violencia y riesgo**

VIOLENCIA LABORAL

Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter a la otra persona ya sea en concepto de amenaza o acción consumada. Puede presentarse tanto de manera ascendente (de subordinado a superior) descendente (de superior a subordinado) horizontal (entre pares).

- ❖ trato discriminatorio
- ❖ maltrato físico
- ❖ acoso sexual, acoso psicológico
- ❖ Lactancia-maternidad
- ❖ hostigamiento (moobing)
- ❖ inequidad salarial

MOBBING

Es un tipo específico de violencia laboral psicológica o física que se ejerce en el ámbito laboral. Se caracteriza por ser sistemático y persistente.

- ✓ Intimidar
- ✓ Humillar
- ✓ Amedrentar o degradar al trabajador

El moobing más conocido es el ***bossing*** o acoso vertical descendente, ejercido por un superior jerárquico con el objetivo de que la víctima abandone voluntariamente su trabajo.

CRITERIOS QUE CARACTERIZAN AL ACOSO LABORAL

1. Una o mas conductas reconocidas como intencionales
2. El hostigamiento se presenta a lo largo de un periodo mínimo de SEIS (6) meses y no responde a una acción puntual o esporádica.
3. Repetición de las conductas de hostigamiento semanal (una o mas a la semana.

QUE NO SE CONSIDERA MOOBING O ACOSO LABORAL

- Estrés laboral
- Cambios por necesidades organizacionales
- Conflictos o diferencias laborales, críticas constructivas

MOOBING MATERNAL

Es un tipo de violencia laboral recurrente y sistemático cuyas víctimas son mujeres en estado de gestación y en ocasiones se extiende después del nacimiento durante el periodo de lactancia. La protección de la maternidad resulta esencial para la salud de la mujer y de su hijo.

Es necesario permitirle combinar las funciones de procreación (HIJO) y producción (TRABAJO).

- Cambios de funciones al volver de la licencia
- No darles tareas

ACOSO SEXUAL

Son insinuaciones sexuales verbales o físicas repetidas y no deseadas, observaciones sexualmente discriminatorias o alusiones sexuales despectivas.

- Puede ser no verbal, físico, verbal, en línea
- Se da en cualquier lugar y momento (trabajo, escuela, calle)
- Con o sin acceso carnal



❖ **CENTRO INTEGRAL DE GÉNERO (CIGÉNERO)**

❖ **REGIONES** →

DIVISIÓN

❖ **AGRUPACIONES
INSTITUTOS DE FORMACION
DESTACAMENTOS MOVILES**



SECCIÓN

❖ **ESCUADRONES** →

PELOTÓN

MISIÓN

Facilitar la administración del personal de la fuerza, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el servicio para los distintos géneros. Como así también brindar contención y orientación en todos los casos que se presenten en esa guarnición o bien por derivación de sus unidades dependientes.

FUNCIÓN

- Realizar contención primaria
- Canalizar y dar respuesta a los casos de Genero
- Informar al CIG todos los casos en los que tengan intervención.
- Asesorar a la jefatura en materia de género
- Preservar la confidencialidad de todos los casos y consultas

MUCHAS GRACIAS

