



Guía de actuación para la implementación del Protocolo Marco de Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en la Administración de Parques Nacionales



Guía de actuación para la implementación del Protocolo Marco de Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en la Administración de Parques Nacionales

1 | Introducción

La presente Guía de actuación es un instrumento para la implementación del Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional, aprobado por Decisión Administrativa 1012/2021 de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación y al que la Administración de Parques Nacionales adhirió por Resolución del Directorio N° 599/2021.

En el marco de los procesos institucionales de transversalización de la perspectiva de género y del abordaje de las violencias por motivo de género, referentes del Comité Asesor de Género, Igualdad y Diversidad, del Equipo de Orientación y enlaces de Géneros de las Áreas Protegidas elaboraron este instrumento para la prevención, protección y erradicación de violencias en el ámbito laboral.

2 | Objetivos

- Sensibilizar y motivar cambios en la cultura organizacional para erradicar las violencias por motivos de género.
- Generar acciones preventivas, espacios de reflexión y sensibilización con el fin de erradicar violencias y discriminaciones por motivos de género en la Administración de Parques Nacionales, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- Brindar herramientas confiables y un procedimiento de actuación orientado por los principios rectores fundamentales para la intervención adecuada frente a posibles situaciones de discriminaciones y violencias por motivos de género, atendiendo a la particularidad de cada situación.
- Garantizar la intervención inmediata y la implementación de acciones y/o medidas apropiadas para mejorar y/o subsanar y/o solucionar la situación de la persona afectada según corresponda.

3 | **Ámbito de aplicación y personas alcanzadas**

La presente Guía de Actuación se aplica en todos los espacios en los que las personas que desempeñan funciones en la Administración de Parques Nacionales y comprende todas las tareas o actividades laborales.

Rige para todas las personas que están vinculadas laboralmente a la Administración de Parques Nacionales, con independencia de su situación de revista, cargo, función o modalidad de contratación, incluyendo la prestación de servicios y/o cualquier otra actividad dentro del ámbito mencionado.

4 | **Marco Legal y definiciones de situaciones de violencia y acoso**

Los principales instrumentos normativos internacionales y nacionales son establecidos en el artículo 2. Marco normativo del Protocolo aprobado por la DA N° 1012/2021: Ley N° 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, reglamentada por el Decreto N° 1.011/2010, la Ley N° 26.743 de Identidad de Género, Ley 23.592 de Actos Discriminatorios y la Ley N° 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado, el Decreto 721/2020 de Cupo Laboral en el Sector Público Nacional de personas Travesti, Trans y Transgénero y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Argentino que protegen el derecho fundamental a la igualdad de trato y el derecho a no ser discriminadx y forman parte de nuestro bloque de constitucionalidad.

El Convenio 190 de la OIT ratificado por la Ley 27.580 en su artículo 1 señala que *“la expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designan un conjunto de comportamientos y practicas 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 Ley N° 26.485 considera violencia laboral contra las mujeres a 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, como también quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Incluye hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr la exclusión laboral (artículo 5, inciso c. Y al hablar de violencia sexual, refiere al acoso sexual.

El artículo 4 del Protocolo Marco Para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional considera hechos de violencia y acoso por motivos de género en el ámbito laboral: toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, por cualquier medio, tanto en el ámbito público como en el privado –dentro de las relaciones laborales–, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así, la seguridad personal y/o carrera laboral de mujeres y LGTBI+. 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.

Conforme la Ley N° 26.485, Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, en su artículo 6º, inciso a), refiere que la violencia doméstica contra las mujeres, es aquella ejercida 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.

El Convenio 190 de la OIT en su artículo 10 (f) establece que los Estados deberán adoptar medidas apropiadas para reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo.

5 | Principios rectores

El abordaje ante situaciones de violencia por motivos de género se regirá por los siguientes principios:

A. Escucha activa y empática por parte de quien recibe las consultas, adoptando una actitud receptiva, sin críticas ni prejuicios, que favorezca la comunicación por parte de quien consulta, así como su participación en las decisiones para el diseño de una estrategia de intervención y acompañamiento.

B. Confidencialidad y respeto. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia en sede administrativa será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá respetar la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.

C. No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permiten identificarla.

D. Contención y orientación. La persona afectada será orientada de manera gratuita, en todo trámite posterior a la consulta, realización de la denuncia administrativa, así como respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia, de las acciones legales que tiene derecho a emprender y medidas preventivas que puede solicitar.

E. Acceso a la información. Las personas que efectúen una consulta o presenten una denuncia tienen derecho a recibir información acerca del estado de las actuaciones, de las medidas adoptadas y de la evolución del proceso.

F. Celeridad. Una vez que se requiera intervención de las distintas áreas de la Administración, las mismas accionarán con particularidad celeridad de oficio según corresponda en cada caso.

6 | Áreas competentes

La Administración de Parques Nacionales dispone de:

• **Un Comité Asesor de Políticas de Géneros, Igualdad y Diversidad** aprobado por Resolución N° 431/2020 tiene como misión asesorar y recomendar al Directorio de la ADMINISTRACIÓN DE PARQUES NACIONALES cursos de acción y estrategias adecuadas para generar políticas públicas en cuestiones de género, igualdad, diversidad y eliminación de las violencias, que tengan en cuenta un enfoque transversal de las especificidades de las temáticas y de las particularidades territoriales de nuestras áreas protegidas. A los fines de esta guía promoverá acciones de prevención, que incluyan instancias de formación, capacitación y sensibilización permanente entre los trabajadores en los que se aborden temas específicos referidos a violencia por motivo de géneros. Conformado por las y los referentes designados por las Direcciones Nacionales, Regionales y Generales.

• **Un Equipo de orientación** aprobado por Resolución N° 155/22 en la que obran sus integrantes, el cual tiene el objeto de brindar acompañamiento, asesoramiento, atender las consultas, emitir recomendaciones y realizar derivaciones a áreas locales relativas a las situaciones abordadas por la presente guía.

7 | Mecanismo de activación e implementación del Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género

El circuito de abordaje integral se inicia con la recepción de consultas, con la respuesta a la persona que consulta, el análisis y la identificación de la situación de violencia por motivos de género en el ámbito laboral de acuerdo lo establecido en el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT y con una evaluación de riesgo en función de los indicadores que integran el sistema para casos de violencia por motivos de género que se encuentran disponibles en la Resolución N° 48/2021 del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación.

A. MEDIOS INSTITUCIONALES PARA DIRIGIR CONSULTAS Y SOLICITAR ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORAMIENTO.

Las consultas, solicitudes de asesoramiento y/o acompañamiento para los casos de violencia por motivos de Género deberán realizarse ante el **Equipo de Orientación**.

La información acerca de las personas integrantes del Equipo de Orientación, sus correos institucionales y teléfonos corporativos será debidamente actualizada, difundida y publicada de forma visible en el sitio web de la Administración de Parques Nacionales, así como en las carteleras y medios de comunicación interna de cada lugar de trabajo de la Administración de Parques Nacionales. También será visible hacia el personal de los servicios concesionarios y/o empresas externas a

esta Administración que se encuentren en relación laboral o prestación de servicios.

El Equipo mencionado brindará asistencia de primera escucha respetando los Principios Rectores establecidos en el Artículo 5° del *Protocolo Marco Para El Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional* reproducidos en el punto 6 de la presente guía.

En el caso de que una tercera persona tenga conocimiento de los hechos padecidos por una persona alcanzada por el Protocolo mencionado, podrá ponerse en contacto con el Equipo de Orientación que procederá a orientar a quien consulta en el modo de acompañar en la situación referida, y evaluará la necesidad y pertinencia de realizar otras intervenciones.

B. ASESORAMIENTO, PRIMERA ESCUCHA E INTERVENCIONES INSTITUCIONALES.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 8° del *Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional*, “A los fines de la recepción y posterior tramitación de la denuncia sobre situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito laboral, se seguirán los mecanismos establecidos en cada entidad, jurisdicción u organismo”.

La Administración de Parques Nacionales establece los siguientes mecanismos institucionales:

1. La persona consultante podrá requerir **asesoramiento** vía correo electrónico y/o telefónicamente al Equipo de Orientación.
2. El Equipo podrá brindar el asesoramiento vía correo electrónico, vía telefónica o bien propondrá una entrevista personal (presencial o virtual sincrónica) y así se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla.

La primera escucha deberá ser atenta y empática, respetando y garantizando el cumplimiento de los principios rectores antes mencionados, permitiendo identificar las situaciones de violencias por motivos de Género.

3. El Equipo, en un período menor a las CUARENTA Y OCHO (48) HORAS y luego de la escucha determinará si se trata del área de su competencia. En caso de que la situación exceda las competencias del Equipo, se brindará el asesoramiento adecuado para canalizar la problemática a través de las Áreas de Género locales.

4. Una vez caracterizada la situación, y acordada la estrategia institucional de abordaje integral con la/el responsable de la Dirección de Recursos Humanos el Equipo de Orientación deberá informar a la persona todos los caminos posibles a seguir según su situación, las implicancias de cada opción (tiempos estimados que pueda llevar su resolución, con qué instituciones se articulará, acciones institucionales a tomar, entre otros).

5. Previo acuerdo con la persona afectada el Equipo de Orientación propondrá tener una reunión con la Dirección de Recursos Humanos y Capacitación y con la Dirección General, Nacional o Área Protegida que corresponda, con la finalidad de comunicar las acciones que deben llevarse adelante para mejorar y/o subsanar y/o solucionar la situación de violencia, o sus derivados. En este caso, la reunión deberá celebrarse dentro de las VENTICUATRO (24) HORAS de haber sido acordada con la persona afectada.

6. A fin de registrar todo lo actuado el Equipo iniciará un Expediente Electrónico el que deberá tener el carácter de reservado.

7. Sobre lo actuado, sea electrónica o personalmente, el Equipo realizará el **registro** el que deberá incorporarse al expediente electrónico y contendrá los siguientes datos:

- a. Datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización.
- b. Descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia, indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- c. Evaluación de la situación situación (describiendo tipos y modalidad de violencia y si la situación es de alto, medio o bajo riesgo para la víctima).
- d. Datos de la persona agresora.
- e. Asesoría brindada, observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención y mecanismos de protección pertinentes, así como cualquier otra sugerencia que se considere adecuada.

Toda la información, además de las funciones de registración de datos e intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de concientización de las problemáticas en el marco de la Administración de Parques Nacionales. Se llevará un registro de las consultas recibidas y semestralmente se elaborará un informe de carácter estadístico.

8. Asimismo, con el consentimiento expreso de la persona afectada se realizará **un informe** aprobado por la/el responsable de la Dirección de Recursos Humanos, que será notificado a la máxima autoridad de la Administración de Parques Nacionales.

9. El **informe** del punto anterior versará sobre los hechos relatados por la persona en situación de violencia y/o denunciante y las actuaciones del equipo interviniente, la valoración de los derechos afectados, la asesoría brindada y las solicitudes de inicio de tramitación administrativas, de la intervención de la Dirección de Sumarios e Investigaciones Administrativas, de las medidas administrativas protectoras de los derechos de las personas en situación de violencia por motivo de género de corresponder, así como cualquier otra sugerencia que se considere adecuada. (Se anexa el modelo de informe).

10. Tramitación. El informe será elevado a la máxima autoridad de la Administración de Parques Nacionales, siempre que así lo solicite o preste su conformidad para hacerlo, con el fin de dar a conocer la situación de violencia.

11. Si la máxima autoridad de la Administración de Parques Nacionales lo considera, al recibir el **informe**, puede solicitar una **investigación sumarial** para determinar responsabilidades y sus correspondientes sanciones. .

C. DENUNCIA

Para la instancia de denuncias, se podrá optar por diferentes mecanismos.

Para las denuncias administrativas, en caso de que la persona denunciante haya solicitado orientación en forma previa, la denuncia será elevada junto con el informe elaborado por el Equipo de Orientación que realiza asesoramiento y primera escucha.

La persona denunciante podrá optar por realizar la denuncia ante la CIOT (Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato) de la Administración de Parques Nacionales.

El procedimiento administrativo para realizar la correspondiente denuncia deberá consultarlo a través de correo electrónico institucional (ciot@apn.gob.ar) y/o enviarla por correo postal y/o de modo digital a través de la Plataforma de Trámites a Distancia (<https://www.argentina.gob.ar/servicio/presenta-tu-denuncia-de-violencia-laboral>) por ante CIOT Central.

En el caso de optar por realizar una denuncia de manera autónoma, deberá ingresarse la misma a través del Departamento de Mesa General de Entradas,

Salidas y Notificaciones. Será remitida a la Dirección General de Recursos Humanos para su intervención.

En caso de recepción de una denuncia radicada en **ámbito judicial y/o policial**, la Unidad Administrativa que la reciba deberá generar un Expediente Electrónico de carácter reservado.

A fin de que todas las áreas competentes estén notificadas de la manda judicial deberá el receptor de la medida comunicar inmediatamente y por documento electrónico de carácter reservado el oficio recibido a la Dirección de Sumarios e Investigaciones Administrativas, al Equipo de Orientación y al área donde revistan la/el agente involucrado/s.

El documento de comunicación deberá ser incorporado al Expediente Electrónico y ser girado también de manera urgente a la Dirección de Asuntos Jurídicos quien deberá responder el oficio judicial al Juzgado en el plazo indicado por la manda judicial, coordinando con la Dirección de Sumarios e Investigaciones Administrativas y el Equipo de Orientación el tratamiento que corresponda a fin de dar cumplimiento a la medida notificada.

Esas mismas áreas, pueden solicitar apoyo y asesoramiento para emitir sugerencias o solicitudes a plantearse al juzgado para garantizar la integridad de la denunciante.

D. INVESTIGACIÓN SUMARIAL

Todo el proceso de investigación sumarial deberá desarrollarse con perspectiva de género y diversidad y de acuerdo con el artículo 8 del mencionado Protocolo que establece que en los procesos administrativos debe garantizarse la confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y reserva de las actuaciones.

La administración de Parques Nacionales establecerá el mecanismo para que el expediente que se genere en el sistema de Gestión Electrónica de Documentos (GDE) se denomine “documento reservado”.

E. MEDIDAS PREVENTIVAS

El Protocolo en el artículo 10 establece que *“La persona en situación de violencia por motivos de género que realice consulta y/o denuncia, podrá solicitar la modificación del lugar y/u horario de prestación de servicio, a fin de resguardar su integridad física y/o psicológica y/o la de su círculo de confianza. El área de Recursos Humanos del organismo correspondiente deberá actuar de forma ágil y expeditiva, a fin de dar respuesta a la solicitud cursada, teniendo en consideración los principios rectores de este Protocolo, debiendo arbitrar los medios necesarios a fin de que la persona requirente no vea afectada su carrera laboral con motivo de dicho pedido. Cuando la persona requirente comparta lugar de trabajo con la persona denunciada, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre ésta última, salvo pedido expreso de la persona requirente”*.

Asimismo, tal como lo expresan los lineamientos elaborados por el MMGYD para la implementación del Protocolo, la solicitud de estas medidas por parte de la persona denunciante se realizará con prescindencia de la investigación sumarial y quedará a cargo de la autoridad de la que aquella dependa.

En cuanto a las medidas preventivas respecto de la persona denunciada, deberán ser resueltas por la autoridad máxima que ordena la investigación sumarial.

En tanto los traslados y suspensiones de agresores se podrán imponer únicamente a partir de un proceso sumarial. En caso de que la persona en situación de violencia requiera de una medida que, al constituir una forma de disciplina, no puede dictarse directamente desde la Dirección de Recursos Humanos, ni tampoco esté

disponible en el marco de una investigación sumarial, podrá recurrir a la justicia para solicitarla.

Cuando se solicite una medida que afecta al agresor la Dirección de Recursos Humanos y la autoridad máxima evaluará la gravedad y la urgencia de la aplicación en función de los siguientes factores:

- 1.** La naturaleza de los hechos denunciados:
 - a)** Grado de violencia del o los incidentes.
 - b)** Duración y frecuencia del o los incidentes.
 - c)** Si el trato discriminatorio u hostigamiento es ambiental, verbal, físico o sexual.
- 2.** Las relaciones de poder entre quien denuncia y la persona denunciada:
 - a)** Si hay o no abuso de autoridad.
 - b)** La posición de la parte supuestamente afectada (edad, nivel de experiencia, posición en la institución, entre otros).

En caso de que la persona en situación de violencia solicite el traslado del agresor o la suspensión provisoria de sus funciones, el Equipo de Orientación deberá informarle a la persona consultante que tales medidas sólo se podrán disponer en el marco de un proceso sumarial.

En ese proceso, se recomienda que la autoridad competente de la investigación sumarial interprete los artículos 53 y 54 del Reglamento de Investigaciones Administrativas para la Administración Pública Nacional al proponer medidas preventivas de traslado o suspensión a la luz de los estándares de la Ley N°26.485. En particular, el artículo 30 de esa ley establece que, en todo proceso judicial o administrativo por un hecho de violencia por motivos de género, *“el/la l/la juez/a tendrá amplias facultades para ordenar e impulsar el proceso, pudiendo disponer las medidas que fueren necesarias para indagar los sucesos, ubicar el paradero*

del presunto agresor, y proteger a quienes corran el riesgo de padecer nuevos actos de violencia, rigiendo el principio de obtención de la verdad material". En ese entendimiento, las personas instructoras sumariales al proponer a la autoridad competente un traslado o suspensión del presunto agresor provisoriamente deben tener en cuenta las dificultades que genera para el esclarecimiento del hecho denunciado que la persona en situación de violencia se encuentre expuesta al riesgo de padecer nuevos hechos de violencia por parte del agresor. Finalmente, si la persona en situación de violencia de género realiza una denuncia judicial por la situación, es posible que judicialmente se dispongan medidas de protección que deberán ser respetadas y acatadas también en el lugar de trabajo en caso de que corresponda.

Así mismo la ley 26.485 prevé medidas de protección para las personas en situación de violencia por motivos de género que pueden ser adoptadas.

Tal como lo establece el artículo 11 del *Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional* la máxima autoridad debe garantizar la aplicación de medidas disciplinarias proporcionales a la falta cometida y en función del resultado de la investigación realizada en consecuencia.

F. REPRESALIAS

De acuerdo al artículo 12 del Protocolo la autoridad máxima de la Administración de Parques Nacionales velará por que los y las superiores de la persona denunciante, no dispongan medidas que puedan perjudicar de cualquier modo a aquella. Las acciones adversas de dichas autoridades son consideradas **represalias** y constituyen un hecho de violencia laboral por motivos de género. Por lo cual la persona puede recurrir al circuito de consulta y denuncia.

8 | Violencia doméstica

Conforme a la Ley 26485 que define a la violencia doméstica y al Convenio 190 de la OIT que establece que los Estados deberán adoptar medidas apropiadas para reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo. Es que se encuentra la posibilidad de gozar de la licencia por violencia de género que en ámbito de la Administración Pública Nacional se establece en el Decreto 214/2006.

La licencia podrá ser solicitada a través de cualquier medio, acompañando algunas de las formas establecidas para acreditarla, debiendo la Administración de Parques Nacionales preservar el derecho a la intimidad.

La autoridad administrativa del lugar en el que preste servicios la persona dispondrá medidas y acciones para el acompañamiento del Equipo de Orientación y se considera que el informe de intervención es documentación suficiente para acreditar la existencia de violencia por motivos de Género.

9 | Recursos

Para completar un abordaje integral y situado frente a situaciones de violencia por motivos de Género, sea doméstica o laboral, se contará de una **guía** de espacios institucionales locales/territoriales especializados que aborden la problemática y que dispongan de grupos de apoyo, dispositivos de asesoramiento legal y acompañamiento. Se consultará para este fin el **Recursero Federal** que ofrece el MMGYD que contiene información básica acerca de espacios, organismos, instituciones y áreas que se dedican a la asistencia y acompañamiento a las mujeres y LGTBI+ que estén atravesando situaciones de violencia por motivos de Género.

10 | Acciones de prevención de la violencia por motivos de género

La Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección de Comunicación y Relaciones Institucionales articularán con el Comité Asesor de Políticas de Género, Igualdad y Diversidad y con los Enlaces de Género de las Áreas Protegidas el diseño de un Plan de Prevención que deberá comprender:

- A.** Realización de campañas de difusión con materiales accesibles que brinden información acerca de las violencias laborales por motivos de Género y cursos para la prevención de las situaciones de violencias por motivo de Género.
- B.** Instalar carteleras con información para la difusión de la presente Guía y Protocolo.
- C.** Producir material para dar a conocer la existencia de licencias por violencia de género, requisitos y alcance.
- D.** Promover acciones de concientización para garantizar respeto, igualdad, equidad e inclusión.
- E.** Desarrollar actividades de capacitación y actualización periódicamente sobre los contenidos del Protocolo especialmente a las áreas que realicen la tarea de orientación y asesoramiento, así como quienes realicen la tarea de toma de denuncias e investigación.
- F.** Elaborar un esquema de formación y sensibilización destinado a ingresantes a la Administración de Parques Nacionales.
- G.** Diseñar y concretar espacios de formación y sensibilización continua.

H. Promover dispositivos psico educativos para el personal sancionado donde le otorguen un lugar central a la introspección de los agentes que ejercieron violencias.

I. Realizar relevamientos y encuestas que aporten datos e información estadística para mejorar el abordaje de las violencias.

11 | Anexos

Anexo I. Documento de base: PROTOCOLO MARCO.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/anexo_res_d_ndeg_599-2021_protocolo_abordaje_de_las_violencias_por_motivos_de_generos_en_el_sector_publico_if-2021-73262740-apn-dnrjgm.pdf

Anexo II. Circuito Administrativo para la solicitud de la licencia por violencia de género.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/circuito_administrativo_para_la_solicitud_de_la_licencia_por_violencia_de_genero.pdf

Anexo III. Buscador de Centros de Atención para mujeres y LGBTI+.

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





República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Guía de actuación para la implementación del Protocolo Marco de Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en la Administración de Parques Nacionales

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 12 pagina/s.