



*Intendencia Municipal
Rosario*

DECRETO N° 1824

Rosario, "Cuna de la Bandera", 24 de agosto de 2018.-

VISTO

La gestión promovida por el Instituto Municipal de la Mujer, con la colaboración de la Secretaría de Desarrollo Social, la Subsecretaría Legal y Técnica, la Dirección General de Investigaciones, Ética Pública y Transparencia, y el Programa de Salud de los Trabajadores, con el objeto de elaborar un Protocolo de actuación a ser aplicado a los casos de Violencia de Género que se puedan dar en el ámbito laboral municipal.

Y CONSIDERANDO

Que el ámbito de la Administración Pública no se encuentra exento de situaciones de violencia de género; el proyecto presentado se ha desarrollado con el fin de fortalecer medidas preventivas, de difusión, capacitación, asesoramiento, contención, acompañamiento de la mujer y acciones a seguir ante un caso concreto, en el cual el agresor desempeñe funciones laborales en este Municipio;

Que el estado Municipal presenta una amplia trayectoria en cuanto a la formulación e implementación de políticas públicas tendientes a la protección de los derechos de las mujeres;

Que existen diversas ordenanzas que avalan el compromiso por parte de este Municipio en cuanto a la erradicación de la violencia hacia las mujeres en todos sus tipos y manifestaciones;

Que asimismo es parte de este compromiso, contener y acompañar a las víctimas, muestra de ello es el Decreto N° 2804/14, posibilita a las víctimas de justificar inasistencias y gozar de una licencia especial en casos donde las trabajadoras municipales se ven afectadas por algún tipo de violencia de género;

Que a la Ley Nacional N° 26.485 la provincia de Santa Fe adhiere por conducto de la Ley N° 13.348, reglamentada mediante el Decreto provincial N° 4.028/13, denominada "De protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales";

Siendo necesario proveer sobre el particular, en uso de sus atribuciones,

**LA INTENDENTA MUNICIPAL
D E C R E T A**

ARTICULO 1º APRUEBASE, el Protocolo de actuación ante Violencia de Género en el ámbito laboral municipal, el que con su Anexo forma parte del presente acto, en base al considerando que antecede.

ARTICULO 2º Dése a la Dirección General de Gobierno, insértese, publíquese en el Boletín Oficial Municipal Electrónico y comuníquese.



LIC. GUSTAVO F. LEONE
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Rosario



Dra. MÓNICA FEIN
Intendente
Municipalidad de Rosario

Protocolo de actuación: Violencia de Género en el ámbito laboral.

Introducción:

El patriarcado, como forma de organización social que incluye el sistema político-histórico, se basa en las diferencias anatómicas de varones y mujeres, construyendo así jerarquías y asignando superioridad al género masculino sobre el femenino; lo que es transmitido culturalmente a través de la reproducción de estereotipos y patrones de conducta. Esta asimetría de poder de los varones sobre las mujeres atraviesa todas las relaciones y estructuras sociales, constituyendo el fundamento para la naturalización de la violencia de género.

Los ámbitos laborales son lugares donde llevamos a cabo nuestras actividades productivas como medios de vida, los cuales no están exentos de las expresiones de la violencia de género que se vive en otros espacios de la sociedad.

Ante esta realidad y en vista a la trayectoria de la ciudad, en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género para la formulación e implementación de políticas públicas, como asimismo las acciones efectivas tendientes a la protección de los derechos de las mujeres; resulta necesario crear un protocolo para fortalecer medidas preventivas, de difusión, capacitación, en todos los ámbitos de trabajo de la Municipalidad de Rosario. La confección del mismo tiene como propósito visibilizar las herramientas existentes para el asesoramiento, la contención y acompañamiento de la mujer y las acciones a seguir ante un caso concreto de violencia de género, en la cual el agresor desempeñe funciones en éste Municipio, sin necesidad de distinguir el tipo de modalidad que lo vincule laboralmente con el Estado, y en cualquier ámbito territorial donde desempeñe sus funciones.

A todos los fines del presente, entiéndase el término "mujeres", a aquellas personas que sienten subjetivamente su identidad o expresión de género mujer, de acuerdo o no al sexo asignado al momento del nacimiento, y de acuerdo a su

vivencia interna e individual, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y que puede involucrar o no la modificación de la apariencia o función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, cualquiera sea su orientación sexual, siempre que ella sea escogido libremente.

El presente protocolo se enmarca dentro de la Ley Nº 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, sancionada en Marzo de 2009, y en la Ley Provincial de adhesión Nº 13.348 y su Decreto Reglamentario Nº 4028/13, la cual define en su artículo Nº 4 a la violencia contra las mujeres como "toda conducta, acción u omisión, 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. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón". Asimismo, en su artículo nº 5 establece los diferentes tipos de violencia contra la mujer:

1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje,

ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

4.- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:

- a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
- d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

5.- Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Asimismo, se hace necesario considerar lo que precepta el artículo nº 6 inc. c de la ley mencionada, como violencia de género en el ámbito laboral determinando que es "aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral".

Objetivos Generales:

- * Garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia contra las mujeres, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- * Promover acciones destinadas a la prevención, difusión y capacitación del personal municipal.
- * Establecer canales de comunicación pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes y el presente protocolo.
- * Adoptar medidas tendientes a la erradicación de toda forma de violencia contra las mujeres.
- * Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, investigación e información para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres.
- * Hacer un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la temática relativa a violencia contra las mujeres en el marco del presente protocolo, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

Objetivos Específicos:

- * Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las mujeres afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso y a través de los procedimientos de investigaciones vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.
- * Poner a disposición de las mujeres afectadas el asesoramiento y asistencia, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.
- * Procurar cambios de conducta relativos a la discriminación y/o violencia laboral contra la mujer.
- * Difundir el presente Protocolo y los servicios de atención en cada área de la Municipalidad de Rosario.
- * Convocar, organizar y programar reuniones periódicas, conformadas por representantes que intervengan en la aplicación del presente protocolo, citando al menos a un representante de las siguientes áreas del Municipio, a saber, Instituto Municipal de la Mujer, Secretaría de Desarrollo Social- Área de Atención en Violencia de Género, Dirección General de Investigaciones, Ética y Transparencia, Subsecretaría Legal y Técnica, Programa de Salud de los Trabajadores Municipales, y Sindicato de Trabajadores Municipales. Sin perjuicio de incorporar cuando sea oportuno, la asistencia o participación de otras reparticiones, profesionales, y/o instituciones afines a la temática del presente.

SUJETOS COMPRENDIDOS:

El presente protocolo procede ante supuestos, donde el agresor o actor desempeñe funciones laborales en éste Municipio, sin necesidad de distinguir el tipo de contratación que lo vincule con el Estado.

Se contempla la aplicación del presente, aún en los casos en que las mujeres víctimas sean o no trabajadoras de esta Municipalidad.

AMBITO DE APLICACIÓN:

El Protocolo se aplicará cuando las acciones violentas ocurran tanto dentro de las instalaciones pertenecientes al Municipio, como en cualquier espacio físico y/o a

través de cualquier otro medio (telefónicos, virtuales, etc) siempre y cuando la relación interpersonal entre los sujetos tenga su origen en función del desempeño o labores que el actor desarrolle en la Municipalidad de Rosario.

CONDUCTAS ALCANZADAS

El Protocolo se aplicará en aquellas conductas que se encuentran comprendidas en el artículo 4 y concordantes de la Ley N° 26.485.

PRINCIPIOS RECTORES

Los agentes de aplicación del Protocolo se regirán bajo los siguientes principios:

- a) Asesoramiento gratuito.
- b) Respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En este caso, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados debiendo la comunidad evitar la publicidad y la utilización política del caso.
- c) Contención y acompañamiento. La mujer afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada.
- d) No re-victimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la mujer denunciante y los datos que permitan identificarla.
- e) Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información. Toda documentación que pueda ser remitida en forma impresa, será entregada en sobre cerrado indicando el número de expediente (si hubiere) y las iniciales del nombre

de la mujer afectada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la misma y/o del victimario.

f) Articular y coordinar las acciones para que el cumplimiento del presente Protocolo se lleve adelante en el Municipio y sus dependencias y anexos en el ámbito nacional, provincial y/o municipal.

g) Generar los estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia de género en el ámbito laboral.

h) Promover vínculos de cooperación interinstitucional con los/las profesionales vinculados a la problemática de violencia de género en el ámbito laboral.

i) Promover todas las acciones conducentes a efectivizar los principios reconocidos por los Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional, entre ellos:

*CEDAW - Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

*Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer -"Convención de Belem Do Pará".

PROCEDIMIENTO (ver gráficos de referencia)

A) Cuando agresor y mujer afectada sean trabajadores de la Municipalidad de Rosario conforme lo establecido en el apartado

"Sujetos comprendidos":

- La mujer que se considere afectada o aquellas personas que tomen conocimiento de algunas de las situaciones mencionadas en el apartado "Conductas alcanzadas" podrán noticiar las mismas a su superior/a correspondiente (Coordinador/a, Jefe/a) y/o al funcionario/a de su área (Director/a, Subsecretario/a, Secretario/a) si el caso así lo amerita, tomando este/a las medidas de protección pertinentes, con el debido asesoramiento en la temática. Asimismo, la mujer afectada podrá dirigirse directamente a la Dirección General de Investigaciones, Ética Pública y Transparencia.

- Quien recepte esta situación, deberá registrar la exposición de la mujer afectada y/o persona que haya tomado conocimiento, dando intervención a la/el profesional legal y superior/a jerárquico/a del área. Posteriormente, deberá remitir dicha actuación en sobre cerrado indicando el número de expediente (si hubiere) y las iniciales del nombre de la mujer afectada, en un plazo no mayor a 48 horas, a la oficina de Investigaciones, Ética Pública y Transparencia, donde continuarán los procedimientos administrativos pertinentes.

- Quien tome contacto con la mujer afectada deberá informarla de los derechos que la asisten: derecho de denunciar por cualquier vía (sea administrativa y/o judicial) y el derecho de usufructuar la licencia por violencia de género otorgada por el Instituto Municipal de la Mujer (ver Instructivo en anexo). Asimismo, dar a conocer los espacios que brinda la Municipalidad de Rosario, a los fines de su contención, asesoramiento y atención a través de la Dirección de Atención en Violencia de Género (ver anexo).

B) Cuando el agresor sea trabajador de la Municipalidad de Rosario conforme lo establecido en el apartado "Sujetos comprendidos" y la mujer afectada no guarde vínculo laboral con la misma:

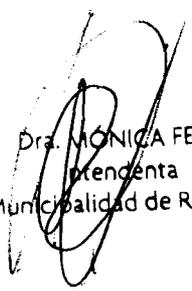
- El/la Superior/a se anoticie que un agente de su área fuere acusado como agresor por algunas de las situaciones mencionadas en el apartado "Conductas alcanzadas" deberá elevar un escrito dando cuenta de ello, en un plazo no mayor a 48 horas, a la oficina de Investigaciones, Ética Pública y Transparencia, donde continuarán los procedimientos administrativos pertinentes. Asimismo, deberá

tomar todas las medidas pertinentes con el fin de proteger a la mujer afectada, con el debido asesoramiento en la temática.

- Quien tome contacto con la mujer afectada deberá informarla de los derechos que la asisten (derecho de denunciar por cualquier vía -sea administrativa y/o judicial- y el derecho de hacer uso de los espacios que brinda la Municipalidad de Rosario, a los fines de su contención, asesoramiento y atención a través de la Dirección de Atención en Violencia de Género (ver anexo).

Las disposiciones del presente Protocolo no implican de modo alguno una restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y garantías de los derechos nominados en el presente documento.

LIC. GUSTAVO F. LEONE
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Rosario



Dra. MÓNICA FEIN
Intendente
Municipalidad de Rosario

ANEXO

Dirección de Atención en Violencia de Género- Secretaría de Desarrollo Social

Santa Fe 638- Tel. 0-800-444-0420

Dispositivo de Teléfono Verde: brinda contención, información, asesoramiento, orientación y ayuda profesional a todas las mujeres víctimas. Atención telefónica las 24 horas los 365 días del año.

Instituto Municipal de la Mujer

Moreno 960- Tel. 480-2046

Licencia por Violencia de Género (Decreto 2804/14): Equipo Interdisciplinario que otorga el derecho a la trabajadora a tomar la licencia especial por violencia de género. Para solicitar entrevista llamar al 4802046 de Lunes a Viernes de 8 a 14 hs.

Instructivo a seguir para la solicitud de la Licencia por Violencia de Género:

1. La agente municipal, víctima de violencia de género, deberá solicitar "Parte Médico", por intermedio de su Repartición.
2. La Repartición, por intermedio su oficina de personal (o quien cumpla las funciones) deberá enviar el formulario de solicitud de "Parte Médico" (mismo formulario que el de "parte médico por enfermedad"), al **Programa de Salud de los Trabajadoras/res**, a los efectos del reconocimiento de los días usufructuados.

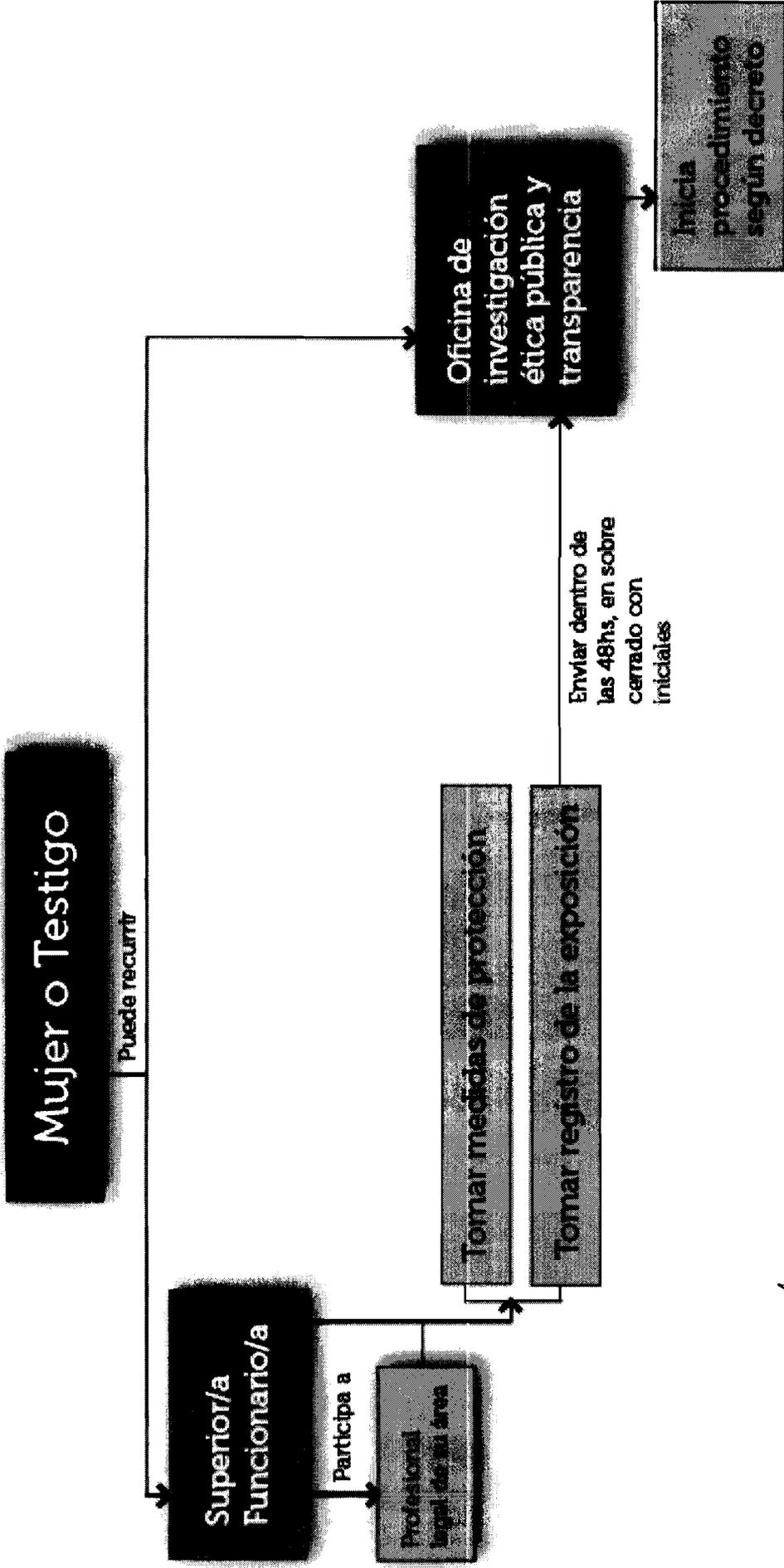
(Enviar un mail a saludtrabajadores@rosario.gov.ar, **Adjuntar** el archivo que tiene el parte médico. En el **Asunto** colocar Apellido y Nombre de la agente).

3. Asimismo, la repartición informará, a la agente, si es que toma conocimiento de la situación de violencia, que se presente en el Instituto Municipal de la Mujer (Previamente solicitando turno por tel.), a los fines de asesoramiento y de gestionar la licencia (EVM). De lo contrario (si la repartición no toma conocimiento de la situación de violencia) deberá indicar a la agente que se presente en Medicina Laboral (P.S.T.), en donde se la vinculará con el Instituto de la Mujer, a los fines antes referidos.
4. El Instituto Municipal de la Mujer elevará informe y/o documentación pertinente, al Programa de Salud, a los efectos de ser acompañado en la carpeta médica, de la agente, para la justificación de los días usufructuados por EVM.
5. Cabe agregar que los plazos para usufructuar la Licencia por Violencia de Género, se encuentran establecidos en el **ART. 7 del Decreto, N° 2804, del 2014.**

LIC. GUSTAVO F. LEONE
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Rosario


Dra. MÓNICA FEIN
Intendente
Municipalidad de Rosario

Procedimiento A

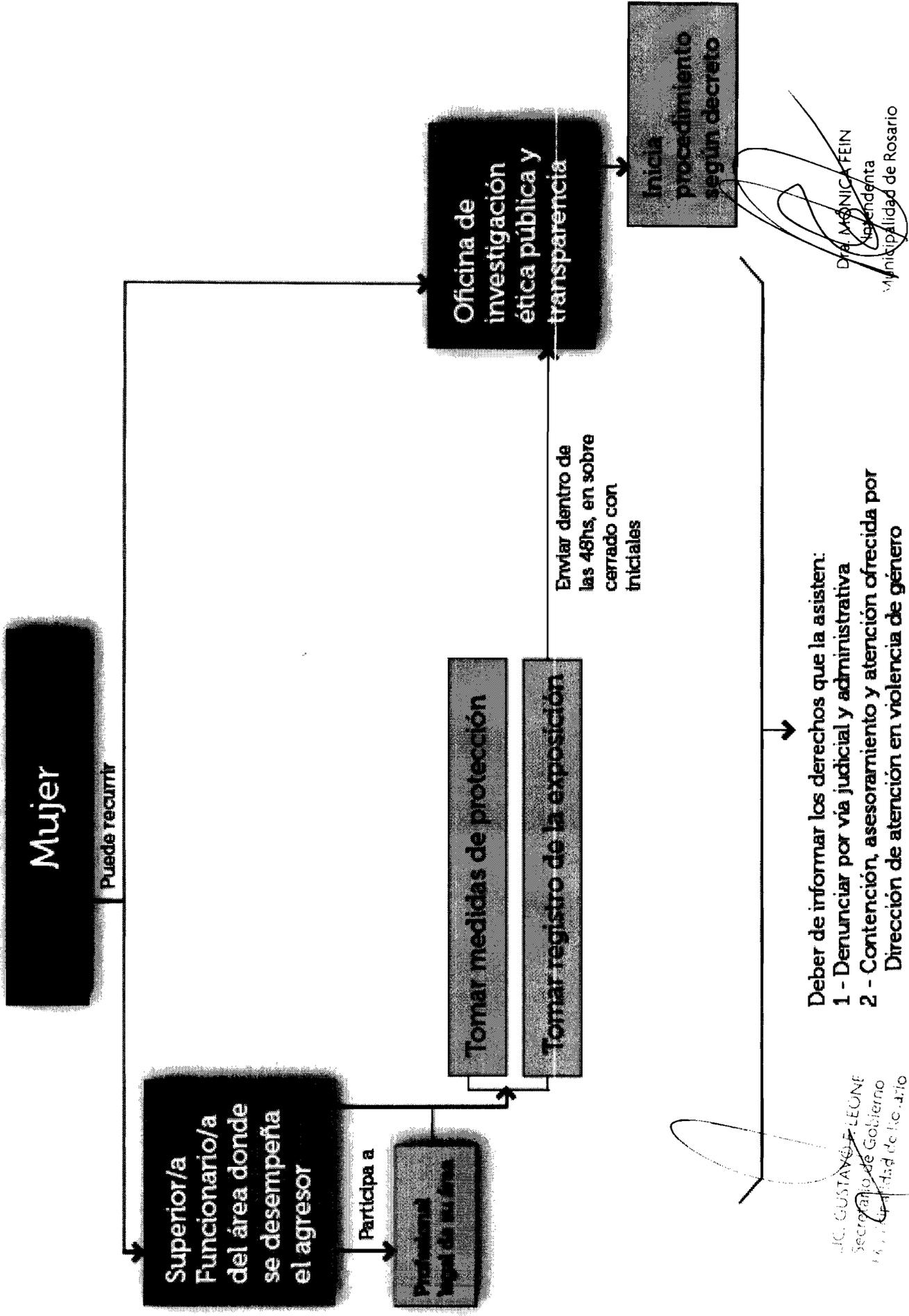


- Deber de informar los derechos que la asisten:
- 1 - Denunciar por vía judicial y administrativa
 - 2 - Hacer uso de la licencia por violencia de género cursada ante el Instituto Municipal de la Mujer
 - 3 - Contención, asesoramiento y atención ofrecida por Dirección de atención en violencia de género

LIC. GUSTAVO F. LEONE
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Rosario

Dña. MONICA FEIN
Independiente
Municipalidad de Rosario

Procedimiento B



Deber de informar los derechos que la asisten:
1 - Denunciar por vía judicial y administrativa
2 - Contención, asesoramiento y atención ofrecida por Dirección de atención en violencia de género

J.C. GUSTAVO F. LEONE
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Rosario

Dña. MONICA FEIN
Intendente
Municipalidad de Rosario