

[1]

Corresponde al expediente N° 4117.9406.2021.0

Caseros,

06 SEP 2021.

VISTO: el presente expediente N° 4117.9406.2021.0 relacionado con la licencia por razones derivadas de casos de violencia de género.

La Ley 24.485 de PROTECCION INTEGRAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LOS AMBITOS EN QUE DESARROLLEN SUS RELACIONES INTERPERSONALES, Decreto Nacional Nro. 1011/10; Ley Provincial 12.569 de Violencia Familiar, Ley 14509; Ley 14.656.

CONSIDERANDO:

Que conforme la Ley Nacional 26.485/09 de Protección Integral a las Mujeres y su Decreto reglamentario 1.011/10 y la Ley Provincial 12.569/00 de Violencia Familiar, Ley 14.509/12 modificatoria de la Ley 12.569 decreto reglamentario 436/15 y

Que la República Argentina ha asumido el compromiso de incorporar la perspectiva de género de las políticas públicas de los distintos poderes del Estado a partir de la incorporación de diversos tratados y convenciones de derechos humanos a su bloque institucional;

Que entre esos instrumentos se encuentran la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) imponen a sus Estados parte el deber de implementar políticas públicas para eliminar toda manifestación de discriminación y violencia contra la mujer.

Que 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, es que la misma tiene por objetivo garantizar y promover todos los derechos establecidos en la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, la Convención sobre los Derechos del Niño, Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes- Ley N°26.061 y la Ley 25.673. En dicha Ley, en el Art. 4 se define a la Violencia contra las mujeres como: "...toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito

[2]

Corresponde al expediente N° 4117.9406.2021.0

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...”

Que, asimismo, su artículo 7 establece que para garantizar el cumplimiento de los fines previstos en esa ley, los tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, deben adoptar medidas necesarias para sensibilizar a la sociedad, promoviendo valores de igualdad y deslegitimación de la violencia contra las mujeres, obligación que – sin duda – se extiende a los gobiernos municipales;

Que esta Municipalidad de Tres de Febrero se encuentra desarrollando una serie de acciones vinculadas a políticas en contra de la violencia de género recogiendo el compromiso necesario para prevenir y actuar de manera que se prevengan y erradiquen situaciones o cualquier acto de violencia contra mujeres, hombres y personas del colectivo LGTBIQ+, sin distinción alguna.-

Que la violencia se expresa de distintas formas:

- 1) Física.
- 2) Psicológica.
- 3) Sexual.-
- 4) Económica y patrimonial.-
- 5) Simbólica.-
- 6) Política.-

Que la violencia de género es una problemática social, cultural e histórica profunda, que afecta principalmente a muchas mujeres sin distinción de clase, religión, edad, nacionalidad o lugar de residencia.

Que la transversalidad es entendida como todo proceso, política o acción que asuma el compromiso de establecer la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades, de modo que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real y protección de las mujeres.

[3]

Corresponde al expediente N° 4117.9406.2021.0

Que resulta necesario avanzar en la formalización y establecimiento de políticas de género, estableciendo pautas para el abordaje institucional que permitan la unificación de criterios para intervenir en las distintas situaciones de violencia que se presenten, asumiendo el compromiso de velar por la igualdad, la protección integral y la prevención de todo tipo de violencia.

Que el artículo 78 de la Ley 14.656 establece, en lo pertinente, que “El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias: ... 13. Por razones derivadas de casos de violencia de género”.

Que la normativa propuesta complementa el derecho mencionado establecido por la Ley 14.656, estableciendo un Protocolo de Actuación ante situaciones de violencia de género de empleados municipales.

Que se destaca la intervención primaria e inmediata del equipo específico dependiente de la Dirección de Género, Diversidad Sexual y Derechos Humanos, que evalúa al agente y comunica a la Subsecretaría de Recursos Humanos la necesidad del otorgamiento de una licencia por razones derivadas de casos de violencia de género; asimismo dicho equipo realiza el acompañamiento y seguimiento de dicha intervención.

Que el protocolo establece las condiciones por las cuales pueden modificarse las condiciones laborales del agente en el marco de la situación.

Que asimismo se resalta la confidencialidad que deben asumir las dependencias que participen en el marco del procedimiento establecido.

Que en consecuencia resulta necesario aprobar un documento que contenga los lineamientos generales para la atención de las personas que padecen este flagelo de esta Municipalidad, cuyo objetivo sea establecer pautas concretas para el abordaje institucional de situaciones de violencia de género, en virtud de los principios y objetivos establecidos en su estatuto y demás normas junto con el compromiso asumido por la igualdad, la protección y la prevención contra todo tipo de violencia.

Que la presente medida se toma de acuerdo a lo normado por el Decreto N° 79/16.

Por ello;

[4]

Corresponde al expediente N° 4117.9406.2021.0

LA SUBSECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS


RESUELVE:

Artículo 1°.- Establecer el “Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia de Género para Empleados Municipales” cuyo texto se encuentra inserto en el Anexo que forma parte integrante del presente.

Artículo 2°. Registrar. Publicar. Pase a la Secretaría de Desarrollo Humano y Habitat– Dirección de Género, Diversidad Sexual y Derechos Humanos- para implementar la coordinación con esta área. Archivar.

RESOLUCIÓN N°

56/21


LORENA CAMPANARI
SUBSECRETARIA LEGAL
TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA
MUNICIPALIDAD DE TRES DE FEBRERO


VANESA MELINA BARBIERI
Subsecretaria
Recursos Humanos
Municipalidad de Tres de Febrero

[5]

Corresponde al expediente N° 4117.9406.2021.0

ANEXO

ARTÍCULO 1°. El presente procedimiento tiene por fin establecer pautas para el abordaje institucional de situaciones de violencia de género en el ámbito de esta Municipalidad.

ARTICULO 2°. PRINCIPIOS GENERALES. Son pautas generales de aplicación para este procedimiento, además de los derechos reconocidos por la Constitución Nacional, los Tratados internacionales de Derechos Humanos ratificados por la Nación Argentina, la Ley 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, las leyes que en consecuencia se dicten, los siguientes derechos y garantías:

- A) Debida diligencia.-
- B) Información adecuada.-
- C) Respeto y privacidad.-
- D) Confidencialidad.-
- E) Orientación y asesoramiento.-
- F) Accesibilidad.-
- G) No revictimización.-
- H) Aplicación de la norma.-

ARTICULO 3°. La Licencia por Razones derivadas de casos de Violencia de Género establecida en el artículo 33° del Estatuto Municipal consistirá en la justificación de la ausencia total o parcial de una o varias jornadas laborales completas o bien, en permisos que impliquen flexibilidad en el horario de entrada y/o de salida durante la jornada de trabajo, sin perjuicio de las mejores condiciones de otorgamiento que puedan disponerse mediante los acuerdos formalizados en el ámbito de la negociación colectiva.

ARTÍCULO 4°. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente régimen será de aplicación para mujeres, hombres y personas del colectivo LGTBIQ+ víctimas de violencia, que sean agentes Municipales del partido de Tres de Febrero.

[6]

Corresponde al expediente N° 4117.9406.2021.0

ARTÍCULO 5°. OBLIGATORIEDAD. Cualquiera sea la modalidad de la relación de dependencia del trabajador/a y las modalidades de licencias y permisos que el mismo establezca, el otorgamiento de LA LICENCIA, con las formas indicadas en el presente reglamento, es obligatorio y su uso no podrá ser modificado, suspendido ni interrumpido por razones de servicio. En el caso del personal contratado el otorgamiento de dicha licencia queda a discrecionalidad de su superior directo previo asesoramiento de la Dirección de Géneros y Diversidad Sexual al mismo.

ARTÍCULO 6°. DE LA SOLICITUD. El o la trabajadora, por sí o a través de una tercera persona -si aquella estuviese imposibilitada de hacerla personalmente-, podrán solicitar LA LICENCIA ante la Dirección de Género y Diversidad sexual. No será excluyente la presentación de la denuncia o medidas de protección otorgadas por la autoridad judicial a los fines de solicitar LA LICENCIA.

ARTÍCULO 7° DEL PROCEDIMIENTO. El o la trabajadora deberá solicitar turno en la Dirección de Géneros y Diversidad Sexual para ser entrevistado/a, debiendo especificar su condición de trabajador/a municipal.

La evaluación de las denuncias que lleguen a promoverse dentro del ámbito municipal serán analizadas por el equipo que compone la Secretaría de Género, Diversidad Sexual y Derechos Humanos en primer término y de forma inmediate. Una vez realizado dicho análisis requerirá la intervención de la Subsecretaría de Recursos Humanos solicitando la debida autorización para otorgar LA LICENCIA que se estime corresponder.

Luego de la entrevista, la Dirección de Géneros y Diversidad Sexual deberá remitir en el plazo de 72 hs. a la Subsecretaría de Recurso Humanos la solicitud de LA LICENCIA mediante memorándum, consignando exclusivamente número de Legajo o DNI del agente en cuestión. Debiendo hacer una comunicación previa al referente del Departamento de Legales de la Subsecretaría de Recursos Humanos.

Una vez recibida la solicitud, la Subsecretaría de Recursos Humanos deberá expedirse por MEMORANDUM en un plazo de 48 hs, y con posterioridad se deberá notificar fehacientemente la resolución adoptada al trabajador/a y a la Dirección de Géneros y Diversidad Sexual. En caso de no resolverse la solicitud de LA LICENCIA en los plazos previstos, o ante la falta de notificación, se considerará válidamente otorgada por el plazo solicitado desde la Dirección de Géneros y Diversidad Sexual.

[7]

Corresponde al expediente N° 4117.9406.2021.0

La falta de denuncia o de medidas de protección otorgadas por la autoridad judicial no podrá ser argumento para la negativa del otorgamiento de la licencia.

ARTÍCULO 8°. PLAZO. LA LICENCIA podrá ser otorgada por la Dirección de Género y Diversidad sexual, mediante decisión fundada que deberá ser enviada a la Subsecretaría de Recursos Humanos, por el plazo máximo de quince (15) días prorrogables previa evaluación del equipo especializado.

Sin perjuicio de las modalidades y/o extensión previstas en el instrumento que resuelva el otorgamiento de LA LICENCIA, el o la trabajadora podrá retomar su horario habitual de prestación de servicio y/o reintegrarse a su lugar de trabajo antes de la fecha de finalización de LA LICENCIA, debiendo informar tal situación a Subsecretaría de Recursos Humanos y a la Dirección de Géneros y Diversidad Sexual.

ARTÍCULO 9°. PRÓRROGA. En el supuesto en que el o la trabajadora hubiera hecho uso de la totalidad del plazo aconsejado conforme el art. 8, el agente tendrá derecho a prorrogar por el plazo que la Dirección de Géneros y Diversidad Sexual considere conveniente; y será dispuesto por la Subsecretaría de Recursos Humanos, en los términos de la presente reglamentación, fundado en el informe elaborado por la Dirección de Géneros y Diversidad Sexual.

ARTÍCULO 10°. DEL ACOMPAÑAMIENTO. La Dirección de Géneros y Diversidad Sexual le ofrecerá al trabajador/a que solicite LA LICENCIA el acompañamiento por parte de las profesionales del Centro Integral de la Mujer, siendo voluntaria su aceptación; sin interferir en el otorgamiento o continuidad de la licencia la negativa del trabajador/a de continuar asistiendo al Centro Integral de la Mujer.

ARTÍCULO 11°. MODIFICACIÓN DEL SERVICIO. Las condiciones laborales del trabajador/a sólo podrán modificarse, en el marco de la solicitud de LA LICENCIA, a pedido de la misma. Aquellas podrán consistir en readecuaciones horarias de la jornada laboral, cambio del lugar de prestación de servicios y toda otra circunstancia debidamente fundamentada, cuya duración se establecerá de acuerdo con las necesidades y particularidades que el caso concreto presente.

Una vez solicitada LA LICENCIA, la Subsecretaría de recursos humanos se abstendrá de informar ausencias sin avisos y/o resolver pedidos de descuentos de haberes hasta la finalización de la licencia.

[8]

Corresponde al expediente N° 4117.9406.2021.0

Ningún trabajador/a podrá ser despedido/a y/o sancionado/a por haber solicitado LA LICENCIA.

El uso de LA LICENCIA no deberá afectar el desarrollo de la carrera administrativa, ni las recategorizaciones que le correspondan al trabajador/a. Asimismo, no deberá ser un obstáculo ni interferirá en la confirmación del trabajador/a en su cargo, aunque se utilice dentro de los lapsos estipulados para la adquisición de estabilidad.

ARTÍCULO 12º. CASOS ESPECIALES. Cuando se tratare de un caso de violencia en el ámbito laboral o en el ámbito del grupo familiar pero quien resulte denunciado como agresor trabajare o prestare servicios con cualquier modalidad en la Municipalidad, sin perjuicio de llevar a cabo los procedimientos sumariales y/o medidas segregativas correspondientes, se deberán garantizar las condiciones para que el o la trabajadora pueda desempeñar, en forma segura, sus actividades laborales habituales, implementando las acciones de organización administrativa que fueran necesarias.

En ese marco, si el o la trabajadora solicitare un cambio en el lugar de prestación de servicios, aquélla deberá impulsarse en forma inmediata sin que ello pueda implicar afectación salarial o funcional alguna, priorizando la continuidad de su carrera administrativa.

ARTÍCULO 13. CONFIDENCIALIDAD. Todas las dependencias, organismos y agentes que participen en el marco de la tramitación de LA LICENCIA, así como los organismos y equipos de acompañamiento intervinientes, deberán preservar el derecho a la intimidad del trabajador/a y guardar estricta reserva sobre toda documentación e información a la que accedan, las que tendrán carácter reservado y confidencial, estableciéndose la prohibición de su reproducción o difusión por cualquier medio, debiendo codificarse su identidad en el informe de presentismo de manera especial. La Municipalidad se reserva el derecho de iniciar los sumarios administrativos y/o denuncia conforme el artículo 156 del Código Penal en los supuestos de violación del presente artículo.