



ORDENANZA Nro. 3290/2021

VISTO:

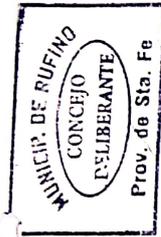
Convenio de la OIT N°190; Ley Nacional N° 26.485; N°12.434 de Violencia Laboral; Decreto Provincial N° 008/2019 propicia la adopción de medidas frente a situaciones de violencia de género y la necesidad de adoptar medidas frente a situaciones de violencia de género en el ámbito laboral público de la Municipalidad de Rufino;

Dra. GISELA REZOSO
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE RUFINO

CONSIDERANDO:

Que se considera violencia laboral a toda conducta o comportamiento activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos, de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado sobre un trabajador/a, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, ejerciendo un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación, perturbación del ejercicio de sus labores, inequidad salarial fundada en razones de género, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora. La misma puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

Que consideramos apropiados resaltar una serie de principios que se desprenden de la normativa laboral, entre los que se encuentra, el respeto y derecho al trabajo digno libre de violencia; el derecho al trabajo decente; el respeto y la aceptación de las diferencias, el rechazo a toda forma de discriminación, hostigamiento, violencia y exclusión en las interacciones entre los empleados y funcionarios municipales e integrantes de los equipos de trabajos de las distintas áreas municipales; el respeto a la cultura de la paz y la resolución no violenta de los conflictos, la utilización del dialogo como metodología para la resolución de conflictos; el derecho a un desempeño laboral digno y libre de violencia y la sanción de todo comportamiento y conductas violentas en el ámbito laboral de la administración pública; la contextualización de las transgresiones en las circunstancias en que acontecen, según las perspectivas de los/las actores involucrados, manteniendo la igualdad ante la ley; el derecho de toda persona trabajador/a a ser escuchado y a formular un descargo, y/o reclamo y/o denuncia, ante situaciones de violencia laboral; y la valoración primordial del sentido ejemplificador, pacífico y formativo de la aplicación de eventuales sanciones o apercibimientos a agresores en ámbitos laborales.



SECRETARIA
CONCEJO DELIBERANTE RUFINO
GIRARDO LEONE

Que es responsabilidad del estado ofrecer a los ciudadanos herramientas que le permitan afrontar situaciones de violencia en el ámbito laboral.

Que también tiene dentro de sus deberes la obligación de prevenir, difundir y capacitar en todo lo relacionado a la problemática en cuestión.

Que por otro lado y en el contexto social en el que nos encontramos donde los movimientos feministas se han pronunciado en busca de una solución concreta a las situaciones de violencia, se ha dado el punta pie para que diferentes organizaciones de la sociedad civil, partidos políticos y los propios estados generen protocolos de actuación ante casos de violencia de género.

Que los diversos protocolos encuentran sus sustentos en nuestra Constitución Nacional, en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, tales como la Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra La Mujer (1967), la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de la Discriminación contra la Mujer- CEDAW (1979) y su protocolo facultativo (1999), Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993), convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, Erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará" (1994); en el año 2009 fue sancionada la Ley No 26.485 de protección integral a las mujeres, y su posterior adhesión mediante la Ley Provincial No 13.348; Que, en este aspecto y en el ámbito internacional la organización de los estados americanos (OEA) se han dictado varias resoluciones "sobre Derechos Humano, Orientación Sexual e Identidad de Género", en la cual se condenan los actos de violencia y violaciones a los Derechos Humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad de género, a la vez que repudia la discriminación contra personas que se fundan en los mismos motivos.

Que es necesario definir las diferentes formas que toma la violencia contra la mujer y que está contemplada en diversas leyes, sabiendo que estas son: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, y simbólica.

Que resulta necesario que desde el estado se generen acciones que transformen las prácticas machistas y que vallan en busca de una organización más igualitaria basada en el respeto, el resguardo de la intimidad, el acompañamiento, contención y asesoramiento de las personas afectadas por la violencia.

Que el convenio de la OIT N°190 reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo laboral pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos, y



Concejo Deliberante



Santa Fe 159
Tel: (03382) 420841
(6100) RUFINO
Santa Fe

configuran una amenaza para la igualdad de oportunidades siendo inaceptable e incompatibles con el trabajo decente.

Que debemos recordar que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, y mayormente las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente, siendo esta una realidad realmente preocupante y a la que debemos mitigar.

Que es de vital importancia legislar sobre el abordaje de la violencia laboral en el ámbito municipal, como una forma de responder ante un fenómeno que necesariamente demanda diseños normativos que protejan a las trabajadoras locales, víctimas de hechos que van desde el acoso, maltrato físico, psicológico y/o social hasta llegar a aquellas ofensas que atentan contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social.

Que en tal contexto y en el marco del bloque normativo reseñado, desde este Concejo entendemos oportuno y necesario contar con un protocolo de actuación para la prevención y atención frente a situaciones de violencia de género en el ámbito laboral público de la Municipalidad de Rufino.

Que este protocolo será una herramienta para promover un ámbito de trabajo libre de violencia, acoso sexual y discriminación basada en el género y fomentando la protección integral de los derechos humanos, la prevención y la sensibilización en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades.

Que es responsabilidad del estado en todas sus formas, visibilizar, atender y erradicar la violencia, ya que la misma afecta los aspectos subjetivos, sociales y laborales de una persona entorpeciendo su desarrollo integral.

Por ello;

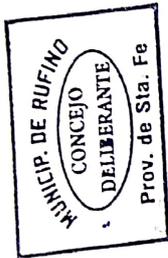
EL CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE RUFINO

Sanciona la siguiente

ORDENANZA:

ARTÍCULO 1º: Apruébase el "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD DE RUFINO", el que como ANEXO ÚNICO forma parte integrante del presente texto normativo.

Dra. GISELA REINOSO
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE RUFINO



Virginia Giraudo Leone
SECRETARIA
CONCEJO DELIBERANTE RUFINO

ARTÍCULO 2º: Dispóngase que la Dirección de Asuntos Jurídicos de la Municipalidad de Rufino y/o como se denomine en el futuro, será el órgano de aplicación del presente protocolo. Dicha Dirección trabajará en conjunto con el Área de Política y Violencia de Género de la Subsecretaría de Desarrollo Social de la Municipalidad de Rufino.

ARTÍCULO 3º: En caso de existir conductas y/o acciones que no se encuentren alcanzados por esta ordenanza se aplicará la Ley Nacional de Protección Integral a las Mujeres N° 26.785.

ARTÍCULO 4º: Comuníquese, publíquese y dese al R.O.M.

RUFINO, 21 de octubre de 2021.-


VIRGINIA GIRHUDO LEONE
SECRETARIA
CONCEJO DELIBERANTE RUFINO




Dra. GISELA REINOSO
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE RUFINO

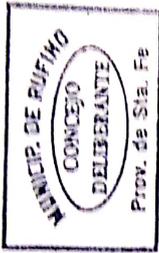


ANEXO ÚNICO PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD DE RUFINO.

Dña. GISELA REINOSO
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE RUFINO

MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS RECTORES:

El presente protocolo tiene sustento en nuestra Constitución Nacional, en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, en particular: Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967), Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW (1979) y su protocolo facultativo (1999), Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará" (1994). Asimismo, en la Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, sancionada en el año 2009 y su posterior adhesión mediante la Ley Provincial N° 13.348 y su respectivo decreto reglamentario. En esta última legislación cabe recordar que asume la definición de género de la propia ley de Identidad de Género, incluyendo por tanto en las medidas de protección a mujeres cisgenero, transgénico y de las disidencias sexuales.



VIOLENCIA DE GÉNERO. FORMAS

La Ley N° 26.485 define como violencia contra las mujeres "toda conducta, acción u omisión, que 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".

Virginia Girardo Leone
SECRETARIA
CONCEJO DELIBERANTE RUFINO

Hacemos propias las definiciones sobre violencia contra las mujeres vertidas en dichas leyes, y los diferentes tipos de violencia que enuncian: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial y simbólica.

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.

6.- Política: Cualquier conducta por acción o por omisión, que se dirige de forma individual o grupal con intención de menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir el ejercicio político de las mujeres y personas LGBTIQ+, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad.

1. OBJETIVOS

Los objetivos del presente protocolo son:

- Proveen herramientas para el abordaje integral de las situaciones de violencia de género y/ abuso en el ámbito laboral estatal.
- Prevenir situaciones de violencia de género y/o abuso preservando los vínculos interpersonales y propendiendo a la modificación de las conductas cotidianas.
- Erradicar la violencia laboral, tratos hostiles y acoso psicológico de los ámbitos de la administración pública local.
- Promover la inclusión, la no discriminación y convivencia como base y condición para la construcción de espacios laborales saludables y dignos.
- Contener a las víctimas de violencia laboral, con intervenciones interdisciplinarias.



- Promover espacios de trabajo saludable e inclusivo, donde las trabajadoras encuentren contención y acompañamiento ante el desgaste de su salud psicoemocional
- Generar acciones que transformen las prácticas machistas, para avanzar hacia una sociedad más igualitaria.

2. PRINCIPIOS RECTORES

- Respeto y derecho al trabajo digno libre de violencia.
- Derecho al trabajo decente.
- Utilización del diálogo como metodología para la resolución de conflictos.
- Derecho a un desempeño laboral digno y libre de violencia y la sanción de todo comportamiento y conductas violentas en el ámbito laboral de la administración pública.
- No re-victimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de la persona denunciante y datos que permitan identificarla.
- Respeto y resguardo de la intimidad. Es fundamental el respeto a la dignidad e integridad de la persona que denuncia uno o más hechos de violencia, preservando principalmente su derecho a la intimidad, evitando la intromisión en aspectos que resulten irrelevante para el abordaje del caso, su identidad, la exposición pública y resguardando la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que se puedan llevar a cabo y que la afecten de manera directa.
- Contención, acompañamiento y asesoramiento de la persona afectada por la violencia machista: Es necesaria una escucha activa, evitando juzgamientos, preconceptos y prejuicios. El asesoramiento y acompañamiento se llevarán a cabo mediante la información adecuada y las medidas de protección integral a adoptar.
- Discreción y confidencialidad: Está prohibida la difusión y/o circulación por cualquier medio de la denuncia realizada o de los dichos vertidos por la denunciante, a los cuales accederán únicamente los órganos intervinientes en el proceso de abordaje y la/s persona/s presuntamente responsable/s a fin de garantizar un ejercicio adecuado del derecho de defensa
- Detección precoz y trabajo sobre la prevención: Resulta necesario generar acciones para prevenir la violencia machista, a través de espacios de formación, capacitación, diálogo, reflexión y debate sobre la violencia de género, sus formas y sus consecuencias.
- Análisis y respeto de la individualidad ante cada caso que deberá tomarse a partir de un abordaje integral con enfoque interdisciplinario. No hay soluciones genéricas para el abordaje. Deben analizarse individualmente los contextos, los lugares de responsabilidad y de representatividad y poder de las partes.
- Construcción de acciones colectivas, que tiendan a fortalecer relaciones democráticas y vínculos que no reproduzcan prácticas violentas. Siendo esta una tarea transversal a toda la sociedad.

Dra. Gisela Reinoso
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE RUFINO

MUNICIPALIDAD DE RUFINO
CONCEJO DELIBERANTE
Proced. de Sist. Es

Viviana Girardo Leones
SECRETARIA
CONCEJO DELIBERANTE RUFINO

- No discriminación: Se entiende que la aplicación del presente protocolo debe abordar la violencia hacia las mujeres y otras identidades y orientaciones de las disidencias sexuales, promoviendo la igualdad y no discriminación basada en la orientación sexual y/o identidad de género de las víctimas.
- Celeridad en el proceso a fin de dar una respuesta oportuna.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente 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 (telefónico, 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 Rufino o en cualquiera de sus dependencias.

Esta disposición será tomada en cuenta sin necesidad de distinguir el tipo de contratación que vincule al agresor con el estado. En cuanto a la persona agredida el protocolo será aplicable independientemente de que cumpla funciones, preste servicios, mantenga vínculo laboral con la administración pública Municipal o sea contribuyente.

4. PERSONAS COMPRENDIDAS.

El protocolo será de aplicación para:

- a) Los agentes públicos comprendidos en las dependencias municipales, que se encuentren radicados en la ciudad de Rufino.
- b) Los empleados de los espacios y/o dependencias del ámbito estatal que se encuentren radicados en la ciudad de Rufino.
- c) El personal y las autoridades superiores de las entidades estatales.
- d) Las autoridades superiores y personal de gabinete de la municipalidad de Rufino.
- e) Toda persona que, en las dependencias precedentemente mencionadas, preste servicios remunerados, cualquiera sea el tipo de vínculo jurídico que se establezca.
- f) Todos los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.
- g) A los trabajadores cuando y en los lugares donde toma su descanso o refrigerio, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- h) A los trabajadores, en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;



i) A los trabajadores en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

j) A los trabajadores, en las situaciones de violencia y/o acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, en caso que estén utilizando los servicios y /o realizando tramites o diligencias en las dependencias alcanzadas por este protocolo.

A los fines de la aplicación de dicho protocolo debemos tener en cuenta que cuando nos referimos a la persona del agresor no es viable la posibilidad de distinguir tipo de contratación que lo vincule con el Estado; Y en el caso de la persona agredida el protocolo será aplicable independientemente de que cumpla funciones, preste servicios, mantenga vínculo laboral con la administración pública municipal o sea contribuyente.

5. CONDUCTAS ALCANZADAS.

El presente protocolo se aplicara cuando en el ámbito de la administración pública de la ciudad de Rufino, cualquier acción u omisión que implique situaciones de violencia y/o abuso en el ámbito laboral contra la mujer por razones de género, de conformidad a las previsiones de la Ley Nacional N° 26.485 y la Ley Provincial N° 13.348 y su decreto reglamentario N°4.028/2013.

6. AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Dirección de Asuntos Jurídicos de la Municipalidad e Rufino y/o como se denomine en el futuro, será el órgano de aplicación del presente protocolo.

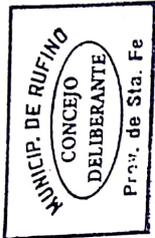
Dicha Dirección trabajará en conjunto con el Área de Política y Violencia de Genero de la Subsecretaria de Desarrollo Social de la Municipalidad de Rufino.

Las autoridades que ejerzan esta función deberán cumplir como requisito fundamental la capacitación en género.

La Dirección de Asuntos Jurídicos será la encargada de:

1. Recepción y trámite de denuncias, peticiones, presentaciones o consultas vinculadas con situaciones de violencia de género y/o abuso contra los sujetos comprendidos, como así también de sus respectivos seguimientos.
2. Responsable de la aplicación del presente protocolo, asistiendo a las víctimas en cada una de las etapas establecidas y determinando las acciones y sanciones en cada caso.
3. Generar espacios terapéuticos y de acompañamiento a las víctimas.
4. Ofrecer asistencia profesional (terapéutica) al denunciado/a que ejerce la violencia, interviniendo en la resolución del conflicto de un modo más profundo, evitando que la única solución posible sea el traslado a otro espacio laboral.

Dra. GISELA REINOSO
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE RUFINO



VERGÍNIA GIRAUDO LEONE
SECRETARIA
CONCEJO DELIBERANTE RUFINO

7. PROCEDIMIENTO

Comprende las instancias protocolares para cada uno de los casos que configuren situaciones de violencia y discriminación basada en el género, respetando las normas establecidas en la legislación vigente y que se consignaran oportunamente:

-Articulación con el Protocolo de Acción contra la Violencia de Género

-Este Procedimiento Interno se reconoce autónomo y con la capacidad de acción para abordar las temáticas en materia de género y sexualidades, de modo tal, el instrumento atenderá:

1- Todo funcionario que, en el ejercicio de sus funciones, tome conocimiento, advierta o sospeche una situación de violencia que se describe en éste procedimiento, debe informarla ante la dependencia competente, a los fines de poder ser abordada con la consiguiente asistencia, tratamiento y recuperación psicológica, física y/o legal. Igualmente, todo agente y/o cualquier integrante, empleado del ente público que se trate, tendrá derecho ante iguales situaciones a informarlo a la dependencia pertinente.

2- Las situaciones serán recibidas por la dirección de Asuntos Jurídicos y pueden distinguirse en tres tipos: consulta, intervención y denuncia. Las consultas o solicitudes de intervención podrán luego derivar en intervención y/o denuncia respectivamente. Siempre bajo el acuerdo con el/la consultante para transformar una consulta o solicitud de intervención en denuncia, salvo que opere el deber de denunciar contemplado en las normativas y procedimientos vigentes. La persona consultante puede venir acompañada de alguien que le signifique apoyo afectivo y confianza si lo deseara en todas las actuaciones que realice, como también podrá solicitar la presencia de un profesional de la psicología. Excepcionalmente, si el/la consultante presta su conformidad, la Dirección puede requerir, además, alguna instancia de entrevista individual.

3- Quien recepte las consultas y denuncias, deberá verificar que la misma contenga un relato claro y pormenorizado de los hechos, indicando circunstancias de modo, tiempo y lugar, antecedentes inmediatos a la agresión, dinámica de la misma, instrumentos o medios utilizados en la agresión y el resultado. Deberá indicar si ocurrieron agresiones y maltratos anteriores y si fueron denunciados o no. También se deberá precisar si hubo testigos presenciales o de referencia.

Modalidades:

A.- Consultas

Las consultas pueden llegar a conocimiento de la Dirección de Asuntos Jurídicos por cuatro vías:

1. A través del correo electrónico, al que sólo tendrán acceso la/o/s profesionales del Equipo.
2. De manera directa por consulta personal ante la Dirección



Concejo Deliberante



Santa Fe 159
Tel: (03382) 420841
(6100) RUFINO
Santa Fe

3. Anoticiar a su superior/a correspondiente (Coordinador/a, Jefe/a), anotar al funcionario/a de su área (Director/a, Subsecretario/a, Secretario/a)

4. Por recepción de denuncia efectuada fuera del ámbito municipal en los organismos públicos pertinentes.

- Las consultas podrán ser realizadas por cualquier persona (o colectivo, si la agresión fuera directa o a un grupo de personas) interesada en conocer los derechos que asisten en relación a situaciones que este Procedimiento aborda, sea una persona afectada directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones descriptas anteriormente.

- Si la consulta se realizara vía correo electrónico y, en razón del mérito de la situación, la Dirección de Asuntos Jurídicos, previo aval del Área de Política y Violencia de Género, considerará necesaria una entrevista personal, se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. En todas las situaciones en las que se conceda una entrevista personal, la misma será fijada dentro de un plazo máximo de siete (7) días de recibida la solicitud, salvo que por razones relativas a la persona consultante se fije la entrevista en un plazo posterior.

- La entrevista se realizará en el espacio de funcionamiento de la Dirección, siendo el espacio asignado a tales fines, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Excepcionalmente se podrá consensuar otro lugar de atención, por pedido de la persona consultante y siempre que tuviere por objeto evitar mayor vulneración.

- Si así lo solicitara la consultante, podrá asistir al encuentro un profesional que pueda brindar asistencia psicológica.

B.- Solicitud de intervención

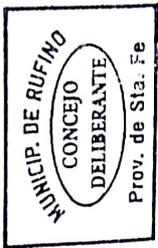
El pedido puede llegar a conocimiento de la Dirección de Asuntos Jurídicos por tres vías:

1. De manera directa y personal ante la Dirección de Asuntos Jurídicos
2. Anoticiar a su superior/a correspondiente (Coordinador/a, Jefe/a), anotar al funcionario/a de su área (Director/a, Subsecretario/a, Secretario/a)
3. Por recepción de denuncia efectuada fuera del ámbito de la entidad pública que se trate, siempre y cuando sean hechos y/o situaciones ocurridas dentro del ámbito municipal.

- La solicitud podrá ser realizada por cualquier persona (o colectivo, si la agresión fuera indirecta o a un grupo de personas) interesada en conocer los derechos que asisten en relación con situaciones que este procedimiento aborda, sea una persona afectada directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones descriptas anteriormente.

- Una solicitud de este tipo no conlleva necesariamente el inicio de una denuncia. Los objetivos de la intervención pueden consistir, no sólo en dar a conocer los derechos y

Dra. GISELA REINOSO
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE RUFINO



VIRGINIA GIRARDO LEONE
SECRETARIA
CONCEJO DELIBERANTE RUFINO

las normativas que asisten y amparan a las personas consultantes, sino en realizar determinadas actuaciones para hacer cesar los hechos, evitar la repetición, generar una instancia de abordaje de la situación con las personas implicadas en los hechos de violencia y discriminación, tomar medidas redactadas, todo ellos si los/las denunciante/as así lo desearan.

C.- Denuncias

Las denuncias pueden tener tres vías de ingreso ante la Dirección de Asuntos Jurídicos:

1. De manera directa y personal ante la Dirección de Asuntos Jurídicos. La misma en conjunto con el Área de Política y Violencia de Género evaluarán la pertinencia y procedencia de una denuncia y, en su caso, le dará curso. Caso contrario, procederá a actuar según se trate de una situación que habilita una consulta o solicitud de intervención.
2. Anoticiar a su superior/a correspondiente (Coordinador/a, Jefe/a), anoticiar al funcionario/a de su área (Director/a, Subsecretario/a, Secretario/a).
3. Por derivación de otros organismos públicos a través de sus diferentes posibilidades. La realización de una denuncia habilita el inicio de un proceso sumarial y se sustanciará con las debidas garantías de defensa para las personas denunciante y denunciada. Si la situación expuesta habilitara la vía judicial, la persona afectada podrá hacer uso o no de esa instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento administrativo interno podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

En caso de tratarse de hechos que pudieran configurar delitos de instancia pública, en los términos del Código Penal, si la persona afectada no puede o decide no efectuar la denuncia en este ámbito administrativo, la misma deberá realizarse por las autoridades respectivas, con el objeto de proteger los Derechos Humanos y eliminar y prevenir las conductas de violencia y discriminación basadas en el género. En caso de tratarse de hechos que pudieran configurar delitos de instancia privada o dependiente de instancia privada y la persona afectada no realizara la denuncia penal y/o la denuncia contemplada en este procedimiento, queda habilitada la instancia de investigación administrativa, la cual debe procurarse por las autoridades respectivas.

Trámite

La persona que se considere afectada o aquellas personas que tomen conocimiento de la situación de violencia, podrá: Anoticiar a su superior/a correspondiente (Coordinador/a, Jefe/a), anoticiar al funcionario/a de su área (Director/a,



Deliberante



Santa Fe 159
Tel: (03382) 420841
(6100) RUFINO
Santa Fe

Subsecretario/a, Secretario/a) o dirigirse directamente a la Dirección General de Asuntos Jurídicos.

Quien recepte esta situación, deberá registrar la exposición de la persona afectada y/o persona que haya tomado conocimiento, quien podrá aportar pruebas, rigiendo plena amplitud probatoria.

Posteriormente, se remite en sobre cerrado (indicando el número de expediente, si hubiere y las iniciales del nombre de la persona afectada, en un plazo no mayor a 48 horas) a la Dirección de Asuntos Jurídicos, que pondrá en conocimiento del Área de Política y Violencia de Género.

- Habiendo recibido la denuncia la Dirección de Asuntos Jurídicos, contando con el aval e intervención del Área de Política y Violencia de Género, será competente para dar aplicación inmediata a medidas cautelares que proteja la integridad física y psicológica de la persona agredida.

Las mismas serán:

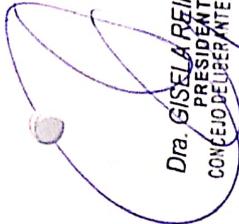
- a) Apartar al agresor del espacio de trabajo.
- b) Evitar que el agresor pueda tomar contacto de cualquier modo con la persona agredida. Prohibiéndose la conexión personal, virtual, telefónica o de cualquier otro tipo que pueda causar un mal estar a la víctima de la agresión.

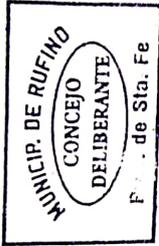
- Las denuncias siempre serán realizadas por escrito, debiendo contener detalles de la situación, lugar, tipo de relación, fechas y personas responsables, testigos si lo hubiere, personas de referencia y todo otro dato que aporte a aclarar la situación descripta.

- En el caso que una denuncia sea derivada de equipos o áreas competentes de los organismos públicos se evaluará si es pertinente tomar otras medidas de protección a fin de salvaguardar los derechos de la persona afectada, así como si ha cesado la situación de violencia o discriminación, con el objeto de proveer lo necesario para una mejor atención. En su caso, se podrá convocar a la persona denunciante, siempre que no implique revictimización, quedando a criterio de la misma concurrir, no siendo ello obstáculo para las sucesivas intervenciones.

- La Dirección de Asuntos Jurídicos deberá ser notificada de la resolución de iniciar o desestimar la denuncia, que emitirá el ente estatal donde los involucrados se desempeñan laboralmente y así podrá efectuar el correspondiente seguimiento del caso. Una vez recepcionado la denuncia de manera directa por la Dirección de Asuntos Jurídicos, se evaluará de manera inmediata la pertinencia y conveniencia de tomar medidas de prevención y protección, las cuales se realizarán con el consentimiento de la persona denunciante.

- En el caso que se hubieren tomado medidas que involucraran directamente a la persona denunciada modificando el vínculo laboral, se la notificará de manera


Dra. GISELA REINOSO
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE RUFINO




VIRGINIA GIRARDO LEONE
SECRETARIA
CONCEJO DELIBERANTE RUFINO

fehaciente, informando en el mismo acto la radicación de la denuncia y bajo las acciones descriptas.

-La Dirección de Asuntos Jurídicos citará al empleado denunciado para oír su voz y ejercer su derecho de defensa, en el plazo máximo de 7 (siete) días, evaluado el caso, con el asesoramiento del equipo de Violencia de Género de la Subsecretaría de Desarrollo Social, se aplicará la sanción que corresponda Por su parte la Dirección de Asuntos Jurídicos, podrá solicitar formalmente a las autoridades jerárquicas de las instituciones públicas y/o áreas que se apliquen las sanciones correspondientes a la persona denunciada, a los fines de preservar la integridad de la víctima y evitar futuras acciones violentas en dicho establecimiento.

Plazos.

- En el caso de resultar procedente la denuncia y que se hubiesen tomado medidas que hayan comprometido a la persona denunciada, se procederá a elevar la denuncia ante las autoridades jerárquicas del ente público que se trate, dentro de los tres (3) días hábiles contados desde la notificación de la denuncia.

- En caso que no se hayan ejecutado las medidas tomadas, la Dirección de Asuntos Jurídicos, con el aval del Área de Política y Violencia de Género, deberá poner en conocimiento de todo lo actuado al Intendente Municipal en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles desde que recibió el informe para que el mismo se expida. Junto a la denuncia se elevará un informe de todo lo actuado en cuanto a las medidas de prevención y protección tomadas hasta el momento.

- En todo cuanto fuere necesario, la Dirección de Asuntos Jurídicos deberá continuar interviniendo en lo relativo a la protección de la persona denunciante, para lo cual llevará un registro cuya información será de estricto carácter confidencial. Así también, quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el proceso administrativo y de las áreas de los organismos que hayan derivado la situación con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género y la sexualidad.

Pautas y Estrategias para el Abordaje

Además, de los principios esbozados anteriormente, se presentan una serie de pautas y estrategias orientadoras para el abordaje adecuado de las denuncias de violencia de género, que de ningún modo impide que se adopten otras, en la medida que se enmarquen y cumplan con la perspectiva de género, las pautas y los principios establecidos en el presente protocolo.



Pautas:

- Escucha activa y acompañamiento de la persona denunciante: Es fundamental que quienes intervienen en el proceso de abordaje puedan desempeñar un escucha activa, y puedan establecer una relación de cercanía y confianza con quien denuncia.
- Evitar comparaciones, juzgamientos, intromisiones en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos y el abordaje del caso.
- Evitar la circulación de la información de manera informal: la seriedad en el abordaje del caso requiere evitar los canales informales, que pueden producir malos entendidos, categorizaciones o contenidos falsos que obstaculicen el proceso y rompan el marco de confianza establecido tanto con la persona que denuncia como con la persona denunciada.

Dra. GISELA REINOSO
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE RUFINO

Estrategias de abordaje

-Medidas de protección Integral: Es fundamental que se adopten medidas de protección emocional, psíquica y material para resguardar y/o reparar a la denunciante. Éstas medidas pueden ser, a modo de ejemplo, el acompañamiento o la provisión de asistencia médica, terapéutica o psicológica, de recursos materiales o económicos, asistencia jurídica en caso de configurar un hecho susceptible de ser calificado como delito.

-En el caso que denunciado y denunciante compartan el mismo espacio de trabajo, resulta menester desplazar de ese lugar al denunciado, evitando que la denunciante pierda sus ámbitos de inserción laboral.

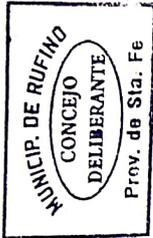
-Interceder para generar espacios de concientización, visibilización, y asimilación de hechos que pueden configurar violencia de género en los espacios laborales donde se hayan producido los hechos.

Prevención y protección

Es importante destacar que, siendo éste un procedimiento que pretende abordar situaciones que engloba distintos sucesos, acciones, para diferentes lugares y personas; las medidas que decida abordar la Dirección de Asuntos Jurídicos, son tan cuantificables como los escenarios posibles.

Éste procedimiento apunta a evitar que los/las denunciantes abandonen los espacios laborales donde comúnmente se desenvuelven, resguardándolas en su integridad física, psicológica y emocional bajo los principios de respeto y privacidad, no re victimización y celeridad en la toma de medidas.

En caso de intervenciones y denuncias, la Dirección de Asuntos Jurídicos propondrá medidas de protección provisorias y preventivas, en articulación con los organismos pertinentes, que posibiliten la mejor atención y contención de el/la afectado/a. A tal fin, la dirección, podrá instar a las autoridades jerárquicas del ente público que se




VIRGINIA GIRARDO LEÓN
SECRETARIA
CONCEJO DELIBERANTE RUFINO

trate que arbitre los medios conducentes a fin de cesar acciones recurrentes, a fin de sostener los principios rectores de respeto y privacidad y no re victimización, los/las denunciante/s serán protegidos en su identidad bajo pseudónimos.

La protección y prevención comprende a las medidas que prohíban el contacto de las partes, físico o virtual, la prohibición del ingreso al establecimiento donde se desempeñe laboralmente, restricción de circulación en los espacios comunes, la suspensión de actividades del empleado que lo mantengan en contacto con la persona afectada/s sin que ello implique modificar, o modifique en la menor medida posible, el contexto de inserción laboral.

Si fuera pertinente, el Área de Política y Violencia de Género deberá brindar atención terapéutica para la persona afectada, articulando con efectores públicos u otros espacios adecuados si la persona así lo solicitara. Las medidas tomadas deberán ser notificadas al denunciado/a como violento/a fehacientemente, tanto en el espacio laboral como en el domicilio personal.

En caso de que las medidas efectuadas por y para la prevención y protección hayan modificado las condiciones laborales de quien fuera denunciado como perpetrador de un acto de violencia o discriminación sin haberse formalizado una denuncia, las medidas serán redactadas en un documento y firmadas por la dirección, con una copia para cada una de las partes: el hecho de que se transgredan esas medidas con claro perjuicio para la persona afectada, dará lugar al inicio de un sumario.

Accesibilidad a información obrante en el ámbito institucional.

La Dirección de Asuntos Jurídicos, con razones fundadas por escrito, podrá acceder a datos de las personas involucradas en las situaciones, que resulten relevantes y necesarias para una actuación efectiva.

Abordaje con la persona denunciada.

El Área de Política y Violencia de Género deberá establecer encuentros con los/las denunciados/as o que se encuentren bajo una solicitud de intervención, concientizando y exhortando a la persona denunciada a cesar en la comisión de las conductas atribuidas a fin de evitar la reiteración de dichas conductas. En su caso, la Dirección podrá indicar la necesidad de concurrir a espacios terapéuticos, de acuerdo a la evaluación interdisciplinar que realice. Llegado a éste caso y la persona se negara o incumpliese el tratamiento, y no se hubiera tomado con anterioridades medidas restrictivas respecto a su persona, quedará habilitada la vía a tal efecto.

Contacto entre personas involucradas.

En el caso de que la persona consultante o denunciante y la persona implicada en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto por razones de trabajo, o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral, la Dirección conjuntamente con la persona denunciante y las autoridades de las personas



involucradas, resolverán la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral. Para los casos en que los hechos impliquen a personas sin relación de dependencia con la Institución pública, como por ejemplo personas visitantes, terceros que presten servicios en las instalaciones, dependencias o anexos, además de las acciones civiles o penales que pudieran corresponder, se evaluará la posibilidad de interrumpir la relación con el ente prestador del servicio, externo a la institución.

Denuncias Reiteradas y Denuncias de Gran Severidad.

La Dirección de Asuntos Jurídicos podrá instar a la autoridad correspondiente que arbitre los medios conducentes a fin de cesar acciones recurrentes cuando una persona es denunciada en reiteradas ocasiones o la Dirección considera que la severidad de la denuncia así lo signifique, previniendo nuevos episodios hasta que se esclarezca la situación o se efectuara la intervención que se considere pertinente por parte de la misma.

Cuando solo el agresor se desempeñe en la Administración Pública Municipal

El/la Superior/a que se anoticie que un agente de su área fuere acusado como agresor, deberá elevar un escrito dando cuenta de ello, en un plazo no mayor a 48 horas, a la Dirección de Asuntos Jurídicos,, donde el procedimiento seguirá el mismo curso que en el caso anterior

8. SANCIONES

A) APLICACIÓN.

Las conductas que sean calificadas como hechos de violencia y/o discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, serán consideradas "inconductas" a los efectos de la aplicación del régimen disciplinario que establece el Estatuto o Carta Orgánica de la Institución que se encuentre involucrada.

En el caso de que la persona afectada y el agresor se desempeñen en el mismo ámbito laboral o debieran estar en contacto directo, el/la superior/a deberá construir una medida de protección junto a la persona afectada, para que no quede obstruido su normal desarrollo laboral.

En caso que exista medida cautelar como prohibición de acercamiento o cese de hostigamiento, se deberá hacer efectiva de inmediato. Si el agresor presta servicio en la misma dependencia se procederá a garantizar el cese del contacto, preservando las condiciones laborales y salariales de la persona afectada.

Se considerará como agravante el hecho de que el agresor ocupe lugares de responsabilidad jerárquica, referencia pública o cargos elegidos a través del voto popular.