

ANEXO I - PROTOCOLO DE LICENCIA Y ACTUACION POR VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS

El presente Protocolo tiene como objetivo la implementación de la Licencia por Violencia de Género en el ámbito de esta Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES), para garantizar un abordaje integral y un espacio de contención y orientación para mujeres en situación de violencia.

Asimismo, busca agilizar la detección temprana de situaciones de violencia y el tratamiento de los casos de violencia contra las mujeres tanto en el ámbito laboral como en el doméstico.

En tal sentido, ANSES garantiza un ambiente de trabajo libre de discriminación y violencia y promueve el respeto de todas las orientaciones sexuales e identidades de género conforme las Leyes N° 26.485, N° 26.743, N° 27.499, sus Decretos reglamentarios, tratados internacionales, entre otros la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y la Convención Interamericana de Belém do Pará.

PRESUPUESTOS BASICOS

A los fines de la aplicación del presente se establecen los siguientes presupuestos básicos:

1. Definición

Se entiende por 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, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón, de acuerdo al artículo 4° de la Ley N° 26.485 y su Decreto Reglamentario N° 1011/2010.

Quedan especialmente comprendidos los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

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.

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.

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.

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.

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.

2. Alcance y Ámbito de aplicación

Agentes que estén en situación de violencia de género, indistintamente de que las situaciones de violencia se lleven a cabo en dependencias de ANSES o en otro lugar, y que el victimario sea parte o sea externo al Organismo.

3. Equipo Interdisciplinario

Las particularidades que puedan surgir según cada caso en cuestión, serán analizadas por el Equipo Interdisciplinario, el que tendrá la obligación de escuchar; contener; informar y asesorar a la mujer en situación de violencia. El mismo Equipo Interdisciplinario será el encargado de aplicar el presente Protocolo y otorgar la Licencia por Violencia de Género.



El Equipo Interdisciplinario estará compuesto por agentes profesionales de ANSES abocados a la tarea descrita en el párrafo anterior, egresados de las carreras de Psicología, Trabajo social, Abogacía o afines, formados o por formarse en la temática de género. A pedido de la denunciante o del mismo Equipo Interdisciplinario, se podrá solicitar la intervención del Servicio Médico de ANSES como consultor externo.

El Organismo dispondrá los recursos necesarios con el fin de sustentar los gastos correspondientes en los casos en que se requiera el traslado del Equipo Interdisciplinario al lugar donde la agente preste servicios.

El Equipo Interdisciplinario dictará su reglamento interno, el cual deberá ser presentado a la CIOT.

El citado Equipo confeccionará un informe a la CIOT, trimestralmente con los casos trabajados, con sus particularidades respetando la confidencialidad de la víctima, conforme las recomendaciones sobre estadísticas de INAM.

4. Sensibilización, capacitación e incorporación de una perspectiva de género.

Se contemplará la asistencia técnica, diseño, implementación, programación y seguimiento de diversas actividades de capacitación en la temática de perspectiva de género y de violencia contra las mujeres. Las mismas serán obligatorias y estarán destinadas a todas las personas que se desempeñen en ANSES en todos los niveles y jerarquías, cualquiera sea su modalidad de contratación.

Los contenidos curriculares de las actividades a implementar serán los que diseñe el Instituto Nacional de las Mujeres, y los mismos deberán velar por la sensibilización de las personas en función de prevenir la violencia de género a través de provisión de estándares, protocolos de trabajo y recomendaciones de buenas prácticas conforme lo dispuesto por la Ley N° 27.499 – “Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado”.

La formación de Contenidistas, Instructores, Tutores y Talleristas, así como la revisión de los contenidos que se dicten, deberán estar validados por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), como autoridad de aplicación para certificar la calidad de las capacitaciones en la materia.

Las actividades formativas se programarán e implementarán a través de la Dirección de Capacitación de la Dirección General de Recursos Humanos, en el marco del Programa Formación Continua, en cualquiera de las modalidades de dictado que se disponga: a distancia, semi-presencial, o presencial y/o a través de otros organismos y/u organizaciones de la sociedad civil competentes en la materia (INAM, INAP, Sec. Derechos Humanos, entre otros).

5. Efectos a la violencia contra las mujeres

En caso que el denunciado fuese agente o detentara un cargo de conducción dentro de ANSES, el Organismo aplicará el presente Protocolo en el marco de lo establecido en el CCT 305/98 "E" y el Reglamento de Personal y Régimen Disciplinario. Asimismo en los casos en que el denunciado se encuentre comprendido entre los sujetos que gozan de tutela sindical conforme Ley N° 23.551, el Organismo notificará a la Asociación Sindical involucrada la situación mencionada, y priorizará la integridad de la víctima, bajo lo establecido en la Ley N° 26.485.

6. Modificaciones

En caso de surgir la necesidad de efectuar modificaciones respecto del Protocolo, las mismas deben ser expuestas en la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato que deberá trabajar las nuevas propuestas con el Equipo Interdisciplinario. Asimismo, la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, como comisión paritaria, se compromete a promover las campañas existentes de comunicación, capacitación y concientización respecto del presente Protocolo, y de la problemática sobre violencia contra las mujeres, de acuerdo al apartado 4 - "Sensibilización, capacitación e incorporación de una perspectiva de género".

CARACTERISTICAS DE LA LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Tipo: Licencia con goce de haberes.

2. Plazo y Vigencia: Se otorgará a las víctimas de violencia de género por un plazo de CINCO (5) días a partir de la comunicación que realice en los términos del apartado A.1 para la presentación de Constancia y/o Denuncia realizada en Organismos Públicos de carácter local y/o nacional con competencia en atención y asistencia a las víctimas, sea administrativa o judicial. Luego de la presentación de Constancia y/o Denuncia, se ampliará la licencia a VEINTE (20) días con posible extensión conforme a los criterios del Equipo Interdisciplinario. Los plazos se contarán en días corridos.

3. Modo de Contratación; Antigüedad y Uso: Podrán hacer uso de la licencia las agentes que presten servicios en el Organismo que sean víctimas de violencia de género, sin requerir un mínimo de antigüedad.

PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA GOZAR LA LICENCIA

APARTADO "A":

"PROTOCOLO DE RECEPCION DE LLAMADA"

A.1. La agente en situación de violencia de género o un tercero con conocimiento directo, deberá comunicarse al 4015-2200, donde el mismo sistema notificara al jefe y al Equipo Interdisciplinario, el llamado deberá realizarse dentro de las 8 (ocho) horas de su jornada laboral.

APARTADO "B":

"PROTOCOLO DE TRATAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE CASOS."

B.1 Recepción diaria de casos para su tratamiento:

El Equipo Interdisciplinario es el área receptora que da comienzo al Protocolo de actuación. Luego de recepcionar el pedido de licencia, se le notificará a la agente los pasos a seguir, que constarán en los siguientes:

B.2 Documentación y Plazos de la Licencia: La solicitante, en el plazo de CINCO (5) días corridos desde la solicitud de Licencia, deberá presentar y/o hacer llegar y/o enviar vía correo electrónico una Denuncia y/o Constancia de Organismos Públicos de carácter local y/o nacional con competencia en atención y asistencia a las víctimas, sea administrativa o judicial. Efectuada la presentación de la mencionada Constancia y/o Denuncia, el plazo se ampliará por VEINTE (20) días corridos más, que serán cargados por la Dirección General de Recursos Humanos a pedido del Equipo Interdisciplinario y notificado a la agente por el mismo medio.

B.3 No Presenta Denuncia o Constancia: En caso de haber transcurrido los CINCO (5) días corridos y no se cuente con la Denuncia y/o Constancia, la solicitante de la licencia deberá comunicarse con el Equipo Interdisciplinario a fin de pautar una entrevista, la cual se fijará

según el lugar de trabajo de la agente. En caso que la comunicación no suceda, el Equipo Interdisciplinario intentara contactarse con la víctima, de acuerdo a las herramientas que tenga a su alcance para poder hacer efectivo dicho contacto.

B.3.1. El plazo que transcurra hasta el la redacción del informe del Equipo Interdisciplinario será considerado parte de la Licencia.

B.4. Solicitud de Prórroga. En caso de que la agente solicite una prórroga de la Licencia al Equipo Interdisciplinario, la misma deberá comunicarlo TRES (3) días antes del vencimiento de la misma.

El Equipo analizará la evolución del caso y, en caso de considerarlo pertinente, extenderá la licencia, pudiendo convocarse a nueva citación para seguimiento y evaluación. Los plazos se contarán en días corridos.

B.5 Confidencialidad y Privacidad. El tratamiento de la denuncia deberá ser estrictamente confidencial, lo que se hará saber a la denunciante en su primer intervención, quien podrá estar acompañada por quien desee y 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.

APARTADO "C":

"PROTOCOLO DE TRASLADO Y/O MUDANZA."

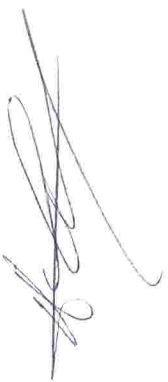
C.1. En los casos donde la agente o el Equipo Interdisciplinario solicite el Traslado de Dependencia por motivo de violencia de género, el Organismo actuará en todo el proceso de forma ágil y expeditiva. En todos los casos se dará intervención al Equipo Interdisciplinario que realizará una evaluación de cada particularidad. Asimismo, la agente deberá presentar la Constancia y/o Denuncia en el plazo y términos requeridos en el apartado B.2 del presente.

C.2. MUDANZA y/o TRASLADOS. Si la mujer en situación de violencia decidiera mudarse de su domicilio particular, el Organismo deberá arbitrar los medios necesarios para agilizar el procedimiento de traslado de dependencia de revista y tomar los recaudos pertinentes para no revictimizar a la denunciante, dándole un tratamiento de confidencialidad a la información del caso.

Fecha 22/03/2019

C.3. RESTRICCIÓN PERIMETRAL. En caso de que el Organismo tome conocimiento de medidas de restricción de cualquier tipo, ordenada por autoridad competente contra un agente, la misma se cumplirá inmediatamente y se dará intervención al Equipo Interdisciplinario que realizará una evaluación de acuerdo al tipo de restricción y emitirá las recomendaciones a fin de que se tomen las medidas pertinentes.

C.4. Cuidado infantil: En caso de que la agente tenga hijos/as comprendidos en el rango de edad de CUARENTA Y CINCO (45) días a TRES (3) años, ANSES deberá dar prioridad a la vacante de los mismos en el Jardín Maternal SON RISAS de ANSES o se realizará el reintegro por guardador/a o cuidador/a, prevaleciendo la integridad y los derechos del niño/a conforme la Ley N° 26.061 – “Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes”.



fsn
40