



RESOLUCIÓN N°

1442

Lanús, 27 DIC 2018.

VISTO:

La CONSTITUCIÓN NACIONAL; la CONSTITUCIÓN DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, la Ley Nacional N° 26.485, la Ley N° 27.499 y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 26.485 se instituyó el sistema de "PROTECCION INTEGRAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LOS AMBITOS EN QUE DESARROLLEN SUS RELACIONES INTERPERSONALES", el cual es de orden público en todo el territorio de la República Argentina.

Que, por la Ley N° 27.499 "LEY MICAELA DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LOS TRES PODERES DEL ESTADO", sancionada por el Honorable Congreso de la Nación Argentina con fecha 19 de diciembre de 2018 (aún no promulgada por el Poder Ejecutivo Nacional a la fecha de sanción de la presente resolución) se estableció la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

Que, además, la Ley "MICAELA" invita a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a dicha ley e implementar las acciones tendientes a la prevenir, erradicar y sancionar todo tipo de forma de violencia y/o discriminación de la mujer por cuestiones de género.

Que, en función de las políticas públicas instituidas por las leyes mencionadas y la problemática que evidencia la realidad sociocultural de nuestro país en materia de género se impone imitar el accionar del Estado Nacional y las provincias en nuestro Municipio de Lanús para abordar dicha problemática también desde el nivel municipal, comprendiendo asimismo en las acciones a abordar, también y lógicamente, la



prevención, erradicación y sanción contra cualquier forma de violencia y/o discriminación contra la mujer y cualquier persona humana por cuestión de género y/o cualquier otra cuestión que atente contra la dignidad humana.

Por ello,

**EL SEÑOR INTENDENTE MUNICIPAL
RESUELVE:**

ARTÍCULO 1º: Apruébase el Código de Conducta y Equidad de Género, que como Anexo I forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º: Regístrese, notifíquese a todas las Secretarías del Departamento Ejecutivo, al Honorable Concejo Deliberante de Lanús, al Honorable Tribunal de Faltas de Lanús y al Honorable Tribunal de Cuentas de la Provincia de Buenos Aires. Cumplido, archívese.



ACT. NÉSTOR OSVALDO GRINETTI
INTENDENTE MUNICIPAL



CÓDIGO DE CONDUCTA Y EQUIDAD DE GÉNERO

DE LA MUNICIPALIDAD DE LANÚS

El Municipio de Lanús es una organización pública donde llevamos a cabo nuestra actividad laboral más de 5.000 mujeres y hombres todos los días. Por eso, creemos que es necesario considerar algunas pautas de convivencia que nos permitan asegurar un clima de trabajo respetuoso y ameno para todos.

Nuestra prioridad es que nadie sufra ningún tipo de maltrato y que las actividades laborales se desarrollen en un ámbito cordial y seguro tanto para hombres como para mujeres.

Atentos a estas necesidades, hemos diseñado una serie de pautas de convivencia enmarcadas en un código de conducta distribuido en 5 ejes principales: I. Principio de la No violencia, II. Asignación de tareas, III. Uso del lenguaje, IV. Espacio donde se desarrollan las actividades laborales y V. Relación entre la autoridad y el empleado/a.

Asimismo, con el objeto de monitorear los avances en la materia se realizará un monitoreo permanente de la aplicación y cumplimiento del presente Código de Conducta y Equidad de Género por la Autoridad de Aplicación por parte del grupo de seguimiento con supervisión del Honorable Senado de la Provincia de Buenos Aires.

I. Principio de la No Violencia

- Debemos proporcionar el compañerismo y el respeto que cada uno merece como individuos.
- Toda aquella persona que se sienta amenazada y/o se considere en riesgo deberá notificarlo inmediatamente.
- El acoso puede ser de naturaleza sexual a través de comentarios verbales, contacto físico o de otra conducta no apropiada, y no será tolerado.
- Todos tenemos derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso y de reportar conductas inapropiadas sin temor a represalias.
- No se permitirá utilizar la información personal y confidencial de empleados/as como motivo de burlas.



- No está permitido aprovecharse injustamente de nadie a través de manipulaciones, abuso de información privada, presentación incorrecta de hechos o cualquier otra práctica de trato injusto, o que afecte a terceros.
- No se tolerarán conductas violentas o amenazas de violencia.
- Todo aquel que no cumpla con ésta política será sujetos a acciones disciplinarias. Si se considera que un compañero/a ha sufrido hostigamiento laboral se deberá notificar de inmediato.

II. ASIGNACIÓN DE TAREAS

- Todas las tareas asignadas, pueden ser realizadas por mujeres y hombres.
- No se asignaran tareas según el género de los empleados/as.
- Se ponderará la capacidad, aptitudes, compromiso y mérito del empleado/a para desarrollar cada tarea.
- Se debe fomentar el desarrollo de un clima laboral sano en favor de la productividad, el trabajo en equipo y la igualdad de género.
- Mujeres y hombres tendrán derecho a capacitarse para lograr mejores resultados en sus tareas diarias.

III. USO DEL LENGUAJE - ABOLICIÓN DEL LENGUAJE DISCRIMINATORIO

- No se permitirá el trato o lenguaje excluyente, discriminatorio y/o violento para con el empleados/as o el compañeros/as de trabajo.
- Emplear en las comunicaciones oficiales un lenguaje de género que supere las expresiones sexistas
- A la hora de comunicar acciones a la comunidad, buscar las formas masculinas o femeninas correspondientes.

IV. ESPACIO DONDE SE DESARROLLAN LAS ACTIVIDADES LABORALES

- Se debe respetar la dignidad e intimidad de los empleados, sean mujeres u hombres.
- Se sugiere que todas las reuniones entre hombres y mujeres se realicen a puertas abiertas.



- Se sugiere que todas las puertas de las oficinas permanezcan abiertas durante el horario laboral.
- Se buscará que todos los espacios de trabajo sean abiertos, luminosos y confortables.
- Se debe garantizar un ambiente libre de hostigamiento y violencia laboral, sin distinción de género.
- Se debe mantener una conducta educada y respetuosa para con los pares, a pesar de no coincidir en cuanto a sus ideas y aportes.

V. RELACIÓN ENTRE LA AUTORIDAD Y EL EMPLEADO/A. COMBATE CONTRA EL ABUSO DE AUTORIDAD O PODER

- Todo personal a nivel jerárquico tendrá la responsabilidad máxima de mantener un ambiente de trabajo digno y respetuoso para todos sus empleados/as.
- Se instruirá al Instituto de Capacitación para la Administración Municipal la creación de un programa para el nivel jerárquico sobre "buenas conductas, trato justo y buen ambiente laboral"
- No existirá ningún tipo de beneficio para aquellos que a partir de sus jerarquías efectúen prácticas en relación al poder y desigualdad con sus empleados/as a cargo.
- El personal jerárquico no podrá realizar reuniones con empleadas mujeres a puertas cerradas.
- Los encuentros con los empleados/as se realizarán en ámbitos comunes y abiertos.
- Toda comunicación verbal sobre tareas asignadas, resultados, convocatorias, etc. deberán, también, ser dirigidas por escrito con firma del responsable a cargo.

GRUPO DE SEGUIMIENTO

- Se generará un grupo de seguimiento coordinado y supervisado por el senado provincial para dar cumplimiento al código en cuestión y realizar campañas de concientización, difusión y capacitación para los/as empleados/as del municipio de Lanús.

NESTOR O. GRINETTI
INTENDENTE
MUNICIPIO DE LANÚS

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY
5401 S. UNIVERSITY AVE.
CHICAGO, ILL. 60637