

Expte. N° 7.071/20

VISTO:

La "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer",

La "Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer",

La Ley Nacional N° 26.485 "Ley de protección para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres",

La Ley Nacional N° 27.499 "Programa Nacional Permanente de Capacitación Institucional en Género y Violencia contra las Mujeres",

La Ley Provincial N° 2.756 "Ley Orgánica de Municipalidades",

La Ley Provincial N° 13.348 "Capacitación obligatoria en Derecho y Perspectiva de Género y prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.",

La Ley Provincial N° 13.891 "Capacitación en perspectiva de género a agentes del estado provincial",

La Ordenanza 2638/19, de Adhesión a la Ley Provincial N° 13.891 Capacitación obligatoria en Derecho y Perspectiva de Género y prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, Resolución 2134/20, de creación de la Comisión Interna de Género, Mujeres y Diversidad en el Concejo Deliberante,

El Decreto N° 1.223/18, "Proyecto Banco Rojo en plazas de nuestra ciudad",

El Decreto N° 1376/20, "Apertura de Centros de Atención a Violencia de Género".

La Declaración N° 492/18 "Adhesión a la conmemoración por el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer",

La Declaración N° 464/18 "Apoyo al tratamiento y aprobación de proyecto de Ley de Paridad de Género" y,

La Declaración N° 543/20 "Apoyo al tratamiento y aprobación de proyecto de Ley de Paridad de Género" y,

CONSIDERANDO:

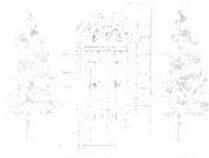
Que la República Argentina ha asumido, a través de diversos pactos internacionales, el compromiso de acompañar la lucha contra las diversas formas de violencia padecidas por las mujeres, a causa de su género.

Que la elaboración de políticas, programas e iniciativas destinadas a empoderar a las mujeres y promover la igualdad y llevar a cabo acciones tendientes a concientizar sobre la erradicación de la violencia por motivos de género, constituye un deber primordial del Estado, tanto a nivel nacional y provincial, como municipal.

Que la Ley Nacional N° 27.499 "Programa Nacional Permanente de Capacitación Institucional en Género y Violencia contra las Mujeres", sancionada el 19 de diciembre de 2018, traza un camino a seguir, al disponer la capacitación de 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 la Ley N° 26.485, "Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres" garantiza los derechos reconocidos en las Convenciones Internacionales firmadas por Argentina; a la que la Provincia de Santa Fe adhirió mediante la sanción de la Ley Provincial N° 13.348.

Que a nivel local, desde la Municipalidad de Villa Gobernador Gálvez, se ha conformado un Área local de Políticas de Género dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Social y la articulación con la Red de Casas de Amparo, como espacio de contención y asistencia de las mujeres que son víctimas de violencia de



género.

Que, en el mismo sentido, desde la Secretaría del Gobierno del Departamento Ejecutivo Municipal, se dispuso en el año 2019 la confección e implementación de un Protocolo de abordaje integral para la prevención, orientación, atención y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral, aprobado mediante Decreto 7008/2019.

Que el mencionado Protocolo, ha constituido un avance hacia la realización concreta de derechos de la mujer, que amerita su elevación al rango de Ordenanza, haciendo extensiva su aplicación en el ámbito del Concejo Deliberante, a fin de otorgarle la estabilidad y legitimación que surgen de su aprobación consensuada con diferentes sectores de la vida política.

Que el mismo se estructura considerando una serie de objetivos, entre los cuales se encuentran promover y garantizar:

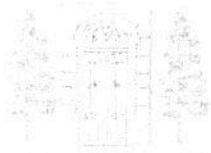
- El derecho de las mujeres, a trabajar en un ámbito libre de violencias.
- La eliminación de las desigualdades y discriminaciones por género en el ámbito laboral
- Acciones apuntadas a la sensibilización de todo el personal en la detección y prevención de la violencia de género.
- Evaluación, sanción y modificación de aquellas conductas que promuevan la discriminación y la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral.
- La asistencia integral y el acompañamiento de las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.
- La exigencia de capacitación continua y obligatoria para los agentes estatales y funcionarios sobre la temática.

Contiene principios que rigen la actuación del estado municipal frente a las situaciones de violencia, y establece mecanismos concretos de actuación, tanto para consultas vinculadas a las situaciones de violencia de género que se produzcan en el ámbito de aplicación del presente protocolo y como de orientación e instrucción de aquellos casos que ocurran en el ámbito privado

Que se ha introducido una única modificación en el texto originario del Protocolo. Se prevé que el equipo interdisciplinario creado en su artículo 7° deberá integrarse con una representación propuesta por el Concejo Deliberante, en aquellos casos que comprendan personal bajo su inmediata dependencia. Ello bajo la premisa de que la misma podrá resultar de utilidad por tener un contacto más directo con el ámbito y las personas de las que se trate.

Que este Concejo Deliberante, por su parte, ha dado claras muestras de su compromiso con la perspectiva de género, mediante la sanción, entre otros, de los proyectos de Ordenanza de Adhesión a la Ley Micaela, de Resolución de creación de su Comisión Interna de Género, Mujeres y Diversidad; del "Proyecto Banco Rojo en plazas de nuestra ciudad", del Decreto N° 1376/20; de "Apertura de Centros de Atención a Violencia de Género", declarando su adhesión a la conmemoración por el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, reconociendo a organizaciones locales que promueven la asistencia y contención de víctimas de violencia de género y más recientemente, con la aprobación de un proyecto de Ley de Paridad de Género mediante la Declaración N° 543/20

Que entendemos que receptor el Protocolo en este Concejo Deliberante, dándole carácter de Ordenanza, es una buena forma de acompañar este proceso de transformación, y de ayudar a repensar la sociedad que queremos construir.



Por todo ello, el Concejo Deliberante en uso de sus atribuciones sanciona la siguiente:

ORDENANZA N° 2.684/2.020

ART. 1º) Establécese la aplicación del Protocolo de abordaje integral para la prevención, orientación, atención y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral, elaborado por la Secretaría de Gobierno del Departamento Ejecutivo Municipal, bajo el Decreto N° 7008/19, que como Anexo I forma parte de la presente. Se encuentran comprendidas todas las personas que se desempeñen como personal de planta permanente, planta transitoria, contratado o prestador de servicios, en el ámbito del Concejo Deliberante Municipal, Departamento Ejecutivo Municipal y otros organismos descentralizados de la Municipalidad de Villa Gobernador Gálvez.

ART. 2º) Cuando las personas afectadas se encuentren bajo la dependencia inmediata del Concejo Deliberante, este procederá a designar una representante que se sumará al equipo interdisciplinario previsto en el artículo 7 del Protocolo.

ART.3º) Comuníquese, Publíquese, y Regístrese.

Dado en Sala de Sesiones del Concejo Deliberante, 11 de junio de 2.020.

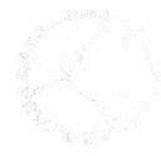
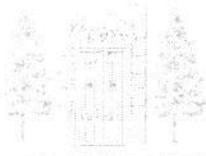

EDGARDO DI VIOLANTE
SECRETARIO
CONCEJO DELIBERANTE
VILLA Gdor. GALVEZ




CARLOS DOLCE
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE
VILLA Gdor. GALVEZ

CONCEJO DELIBERANTE	
MESA DE ENTRADA 49	
ENTRÓ	SALIO
...../...../.....	12/06/2020
Anotado por	LAURA
Archivado por	


LAURA
MESA DE ENTRADA
CONCEJO DELIBERANTE



**PROTOCOLO DE ABORDAJE INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN, ORIENTACION, ATENCION
Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.**

Artículo 1. Objeto.

El presente protocolo tiene por objeto regular las acciones de prevención, orientación, abordaje, y erradicación de la violencia de género para el personal que se desempeña en el ámbito laboral de la Administración Pública Municipal, garantizando un ambiente libre de discriminación y violencia de género.

Asimismo, comprende la generación de espacios de orientación, medidas preventivas y acciones de concientización sobre la problemática abordada, teniendo en cuenta la ejecución de la "Ley Micaela" y Ordenanza Municipal 2638/2019 de adhesión a la Ley.

Artículo 2. Marco Normativo.

El presente protocolo tiene sustento en nuestra Constitución Nacional y en los tratados Internacionales de Derechos Humanos que la conforman, en particular: La 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), y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belén Do Para" (1994),

En el ámbito nacional, principalmente la Ley N° 26.485 -de Protección Integral de las Mujeres-, reglamentada por el Decreto N° 1.011/2010, la Ley N° 26.743 de Identidad de Género y la Ley N° 27.499 -Micaela: De Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado.

Asimismo, en el ámbito Provincial La Ley 13.348 "Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las Mujeres".

Artículo 3. Sujetos alcanzados.

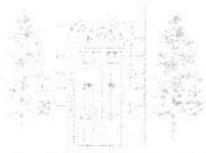
Este protocolo rige para todas las personas que se desempeñen, como personal de planta permanente, planta transitoria, como contratado o prestador de servicios, en las dependencias del Departamento Ejecutivo Municipal, en el Honorable Concejo Municipal y otros organismos descentralizados de la Municipalidad de Villa Gobernador Galvez.

Artículo 4. Definición de violencia de género. Su expresión en el ámbito laboral. Conceptos.

Para el presente protocolo son de aplicación los conceptos expresados en las leyes N°26.485, 13.348, disposiciones de orden público y aplicación obligatoria.

Por ello, se entiende que el concepto MUJER "hace referencia a aquellas personas que sienten subjetivamente su identidad o expresión de género mujer, de acuerdo o no al sexo asignado al momento del nacimiento".

Por violencia de género 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, su seguridad personal y/o su carrera laboral. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o 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.

También comprende la producida a través de cualquier medio de comunicación escrito, oral, audiovisual, digital, cibernético o electrónico.

Incluye todas las acciones con connotación sexista, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine o stereotype a las personas en razón de su género u orientación sexual.

La ley N° 26.485 conceptualiza distintos tipos de violencia categorizándolas en:

- FÍSICA:

La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o 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 o aislamiento.

- 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 la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.

- SIMBÓLICA:

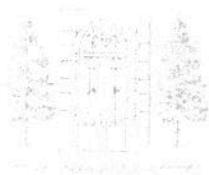
La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, iconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Finalmente es expresión de estos tipos de violencia, como modalidad, la Violencia Laboral contra las mujeres, entendida de la siguiente manera: "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"

Artículo 5. Objetivos.

Este protocolo tiene por objeto promover y garantizar:

- El derecho de las mujeres a trabajar en un ámbito libre de violencias.



- La eliminación de las desigualdades y discriminaciones por género en el ámbito laboral.
- Acciones concretas para la sensibilización de todo el personal en la detección y prevención de la violencia de género.
- Evaluación, sanción y modificación de aquellas conductas que promuevan la discriminación y la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral.
- La asistencia integral y el acompañamiento de las mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.
- La exigencia de capacitación continua y obligatoria para los agentes estatales y funcionarios sobre la temática.

Artículo 6. Principios Rectores.

La intervención en situaciones de violencia de género en el marco del presente protocolo se regirá por los siguientes principios:

a) Confidencialidad y respeto. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia en sede administrativa, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá respetar su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.

b) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permiten identificarla.

c) Contención y orientación. La persona afectada será orientada de manera gratuita, en la medida que así lo requiera, en todo trámite posterior a la consulta y/o denuncia administrativa realizada, respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia y de las acciones legales que tiene derecho a emprender, orientándola hacia el Equipo Interdisciplinario del Área de Políticas de Género y Diversidad Sexual.

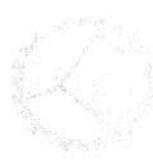
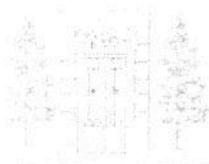
d) Protección de la salud. En todos los casos se debe priorizar el cuidado, respeto y protección de las mujeres garantizando el más alto nivel posible de salud física y psíquica y el acceso a servicios de tratamiento integral.

e) Derecho a la privacidad. Toda información relativa a la participación de las mujeres dentro del protocolo debe ser protegida, asegurándose la confidencialidad y restringiendo la divulgación de cualquier información que permita su identificación o utilización para fines inapropiados. 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 las personas presuntamente responsable/s a fin de garantizar un ejercicio adecuado del derecho a la defensa.

f) Prevención de situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión y campañas de sensibilización y concientización. Ejecución de la Ley Micaela, aprobada por el Concejo Municipal.

g) Celeridad en el proceso a fin de una respuesta oportuna.

h) Unidad de criterio, coordinación entre actores y protocolización de los procedimientos, es decir, todos los actores involucrados deben articular acciones e intercambiar información.



i) Capacitación permanente de los profesionales y actores intervinientes y revisión constante de las intervenciones y procedimientos.

Artículo 7. Equipo Interdisciplinario de orientación, acompañamiento e intervención.

La autoridad de aplicación deberá conformar un equipo interdisciplinario que intervenga para el cumplimiento del presente protocolo. Este equipo tendrá a su cargo la recepción de consultas vinculadas a las situaciones de violencia de género que se produzcan en el ámbito de aplicación del presente protocolo y la orientación e instrucción de aquellos casos que ocurran en el ámbito privado, informando al trabajador los organismos de atención competentes en cada supuesto.

El equipo Interdisciplinario estará compuesto por:

- Una representante propuesta del Departamento Ejecutivo Municipal
- Una psicóloga y una abogada
- Una representante del Sindicato.
- Cuando las personas afectadas se desempeñen bajo la dependencia directa del Concejo Deliberante, el equipo interdisciplinario será integrado, adicionalmente, por una representante del mismo.

También se podrá convocar a personas ajenas al municipio de trayectoria en la temática a solicitud de las personas integrantes del Equipo Interdisciplinario.

El Equipo interdisciplinario deberá:

- a) Asesorar a la persona respecto a los derechos y documentación necesaria para usufructuar la licencia de violencia de género.
- b) Informar a la persona acerca de los organismos competentes en la materia.
- c) Elaborar una minuta con el relato de los hechos consultados y las recomendaciones efectuadas por el Personal de Orientación, refrendada por la persona afectada y profesional/es interviniente/s.
- d) Confeccionar un informe de evaluación, donde según el caso, conste el análisis de riesgo y las eventuales acciones que resulte conveniente instrumentar, elevando el mismo a la máxima autoridad de Recursos Humanos de la Jurisdicción, respetando el principio de confidencialidad establecido en el artículo 5 inc. a) del presente.
- e) Informar trimestralmente, acerca de recomendaciones y seguimientos realizados.

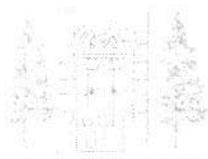
Las/os integrantes del Equipo Interdisciplinario deberán demostrar competencias referidas a empatía, escucha activa, reserva y compromiso en cada oportunidad en la que se requiera su intervención y/o contarán con experiencia en la temática de violencia de género.

Asimismo será deber del Equipo Interdisciplinario tomar medidas de protección integral para preservar emocional, psíquica y materialmente a la denunciante.

Otra función será el involucramiento para generar espacios de concientización, visibilización, reflexión y asimilación de hechos que puedan configurar violencia de género en el ámbito laboral donde se hayan producido los hechos.

A pedido de la persona denunciante o del mismo Equipo Interdisciplinario, con su autorización, se podrá solicitar la intervención de profesionales de diversas áreas como consultores externos.

Artículo 8. Recepción de Consultas y/o Denuncias Administrativas.



DE LAS CONSULTAS:

Será el Equipo Interdisciplinario quien atienda las consultas de aquellas personas que requieran asesoramiento, debiendo:

a) Analizada la consulta recibida, evacuar la misma expidiéndose respecto del encuadramiento de los hechos que fueran objeto de consulta en algunas de las situaciones previstas en el Artículo 4 del presente protocolo.

b) Informar a la persona consultante respecto de la normativa aplicable al caso y efectuar recomendaciones respecto de las acciones pertinentes para abordar la problemática planteada.

c) La persona afectada, en atención de resguardar su integridad física y/o psicológica y/o la de su familia, podrá requerir modificar el lugar y/o horario de prestación de servicio, debiendo el área de Recursos Humanos del Organismo correspondiente, actuar de forma ágil y expeditiva a fin de dar respuesta a la solicitud, tomando los recaudos pertinentes para no revictimizar a la denunciante, todo ello, aun cuando no haya solicitado la licencia establecida en el artículo 147 bis del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/2006, y sus modificatorios.

Asimismo, y en caso de compartir lugar de trabajo con la persona denunciada, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre ésta.

La Dirección de Recursos Humanos dispondrá de los mecanismos necesarios a fin de garantizar que todo el personal de su jurisdicción, sin distinción de su domicilio laboral, tenga acceso a realizar las consultas de manera ágil.

DE LAS DENUNCIAS:

Toda mujer y/o identidad disidente podrá realizar la denuncia, si ha sufrido o sufre violencia de género en el ámbito laboral, ante un Equipo Interdisciplinario. El Equipo será el órgano encargado de tomar contacto con la situación, realizará la escucha de las partes y evaluará los pasos a seguir para el cese inmediato de la situación de violencia.

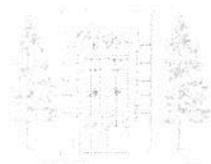
Las personas que sean testigos de violencia de género que sufren otras trabajadoras podrán informarlas a los fines de su evaluación y potencial intervención por parte del Equipo interdisciplinario. Este hecho no constituirá una denuncia formal.

El Equipo deberá garantizar la no re victimización de la persona denunciante y la preservación de la identidad de quien denuncia y quien es el denunciado.

El equipo podrá acompañar a la denunciante en caso de que desee iniciar acciones formales fuera del ámbito de la Municipalidad.

DE LA INTERVENCIÓN:

La mujer o testigo puede informar la situación de violencia al Equipo, a su superior correspondiente y/o funcionario del área si el caso lo amerita, tomando estas medidas de protección pertinentes; o bien puede hacerlo, al equipo interdisciplinario de manera directa. Quien recibe la situación, debe registrar la exposición de la mujer dando intervención al profesional legal y superior del área. Posteriormente, debe 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 las 48 horas al Equipo Interdisciplinario (en el supuesto que no se lo



haya denunciado directamente a éste), donde continuaran con los procedimientos administrativos.

Artículo 9. Licencia por Violencia de Género.

La persona que efectúe una consulta y/o denuncia, podrá solicitar la licencia establecida en el Artículo 147 bis del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto No 214/2006, y sus modificatorios, conforme el procedimiento establecido en el Protocolo correspondiente.

Artículo 10. Acciones de Prevención. Difusión.

El Equipo Interdisciplinario tendrá a su cargo la realización de las siguientes acciones relativas a las problemáticas derivadas de las situaciones que trata el presente protocolo no sin previa discusión y aceptación del Equipo Interdisciplinario del Área de Políticas de Género y Diversidad Sexual.

A tal efecto podrá:

- a) Impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de la Violencia de Género, como así, la difusión del presente protocolo.
- b) Promover acciones de concientización mediante la difusión adecuada para garantizar respeto, igualdad, equidad, no Discriminación, e inclusión con integración en el trato entre los trabajadores en el ámbito de su Jurisdicción.
- c) Dar a conocer a todos/as los/as trabajadores/as de su Jurisdicción el presente protocolo. Sin perjuicio de lo cual, las Delegaciones, Jurisdicciones u Organismos Descentralizados, podrán efectuar la difusión correspondiente.
- d) Realizar el seguimiento de la implementación del presente protocolo.
- e) Llevar un registro de casos de consultas, seguimiento y elaboración de estadísticas, que fueron tratadas por el Equipo en relación al presente protocolo.
- f) Generar acciones de información, periódicas y continuas sobre la problemática referida a la violencia de género, mediante la utilización de carteleras, boletines electrónicos, y todo otro medio o instrumento idóneo a los fines de que se trata.