



Provincia de Buenos Aires
Municipalidad de Villa Gesell
Honorable Concejo Deliberante

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

ORDENANZA 2989

FECHA DE SANCION: 18 de Agosto de 2020.-

NUMERO DE REGISTRO: 2850

EXPEDIENTE H.C.D. N°: B-13165/20.-

VISTO:

El "Protocolo de Abordaje y Actuación Ante Situaciones de Violencia de Género en la Municipalidad de Villa Gesell" acompañado a la presente como Anexo 1, y la Ley Nacional N° 26485; Y

CONSIDERANDO:

Que, desde el Estado se deben guardar especiales garantías de ámbitos laborales libres de discriminación y violencia;

Que, particularmente la violencia de género requiere especial atención y abordaje, a tenor de la emergencia declarada en nuestro municipio desde hace tres años;

Que, la Ley Nacional N° 26.485 manda promover y garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; y el acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia;

Que, no solo deben tutelarse los derechos de la mujer trabajadora, sino también de las personas de géneros disidentes, como lo son el colectivo LGTBI+ quienes se encuentran vulnerados y/o vulneradas no solo por su género, sino que esto les dificulta el acceso al mercado laboral formal;

Que, el Área de las Mujeres y Políticas de Género del Municipio de Villa Gesell desarrolló el "Protocolo de Abordaje y Actuación Ante Situaciones de Violencia de Género en la Municipalidad de Villa Gesell" tanto en la Administración Central en los Entes Descentralizados para dar respuesta a esta problemática;

Que, el antedicho Protocolo se anexa a la presente y forma parte de la misma.-

Por ello, el Honorable Concejo Deliberante sanciona la siguiente:

O R D E N A N Z A

ARTÍCULO 1°: Apruébese el "Protocolo de Abordaje y Actuación Ante Situaciones de Violencia de Género en la Municipalidad de Villa Gesell" que se detalla en el Anexo I de la presente y forma parte de la misma.-----

ARTÍCULO 2°: Comuníquese, dése al Registro Oficial y cumplido archívese.-----



Provincia de Buenos Aires
Municipalidad de Villa Gesell
Honorable Concejo Deliberante

“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

Camila De Labra
Secretaria
Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa Gesell



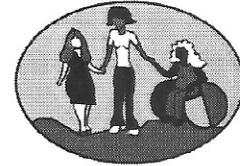
Myrian Oillataguerre
Presidente
Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa Gesell

**PROTOCOLO
DE ABORDAJE Y ACTUACIÓN
ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA
DE GÉNERO
EN LA MUNICIPALIDAD DE
VILLA GESELL**

-2020-



Municipalidad de Villa Gesell
Área de las Mujeres
y Políticas de Género



FUNDAMENTOS

La violencia de género es una problemática político y social que atraviesa todos los ámbitos institucionales públicos y privados que requiere de respuestas y recursos públicos y sociales para su prevención y asistencia. Para ello es necesario contribuir a la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres y el colectivo LGTBI. Por lo tanto es sumamente necesario y urgente promover las medidas necesarias para asegurar el respeto y el cumplimiento de los Derechos de la Mujer y el colectivo LGTBI.

Es el Estado quien tiene especial deber de generar las herramientas que permitan reflexionar sobre esas conductas aprendidas y sostenidas durante cientos de años, y establecer pautas claras y precisas, como así también las sanciones para quien ejerza violencia.

Contar con un protocolo permite contar con criterios claros y unificados de actuación para el abordaje temprano de situaciones de conflicto en las distintas dependencias, como así también el tratamiento adecuado de la violencia, construyendo espacios laborales saludables. Dado que es justamente en dichos espacios laborales donde se reproducen estas conductas violatorias de los derechos de las mujeres y donde está enquistado el modelo patriarcal como podemos visualizarlo en los vínculos que se establecen entre los empleados y las empleadas y en las acciones cotidianas que van desde del chiste inapropiado, hasta llegar a situaciones de corte netamente delictivo que son dejadas pasar por la naturalización de las mismas.

Por lo tanto, consideramos que no podemos seguir tolerando estas situaciones si queremos construir una sociedad pluralista y democrática donde sean respetados los derechos a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad física y moral y al trabajo en condiciones dignas.

Este protocolo ha sido elaborado tomando como referencia otros protocolos de municipios, tales los casos de Mar del Plata y de Moreno, Provincia de Buenos Aires.

Este protocolo debe entenderse como un instrumento dinámico, que estará en continua adecuación a partir de las experiencias recogidas, en pos de ser más eficaz ante las



Municipalidad de Villa Gesell
Área de las Mujeres
y Políticas de Género



situaciones que se presenten en un futuro.

MARCO LEGAL

NORMATIVA INTERNACIONAL:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Instrumentos interamericanos de Derechos Humanos:

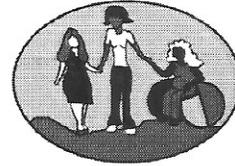
- Convención Interamericana sobre Concesión de Derechos Civiles a la Mujer
- Convención Interamericana sobre Concesión de Derechos Políticos a la Mujer
- Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer: "Convención de Belém do Pará"
- Convenio OIT 156 · Relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convenio OIT 100 · Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

NORMATIVA NACIONAL:

- Ley 26.743 · Ley de Identidad de Género
- Ley 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley 26.171 · Aprueba el Protocolo facultativo de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Ley 24.716 · Licencia para madres trabajadoras en relación de dependencia a consecuencia de nacimiento de un hijo/a con Síndrome de Down"
- Ley 24.632 · Aprueba la Convención de Belem do Para, erradicación de la violencia contra la mujer.
- Ley 24.417 · Protección contra la violencia familiar



Municipalidad de Villa Gesell
Área de las Mujeres
y Políticas de Género



- Ley 23.179 · Aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 18 de diciembre de 1979.
- Ley 27499 "Micaela" de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.

DECRETOS NACIONALES

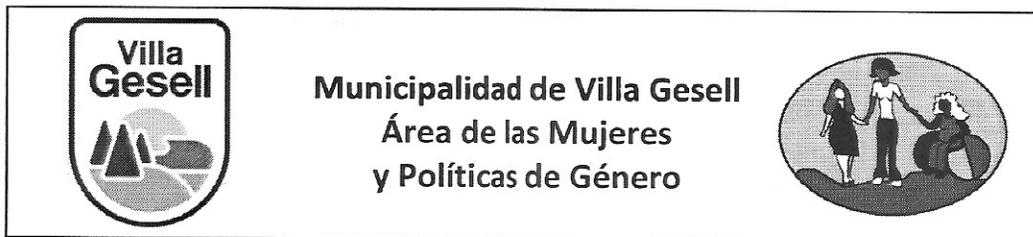
- Decreto 1.011/2010 · Reglamenta la Ley 26.485
- Decreto 235/96 Reglamenta la Ley 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar.
- Decreto 1.246/2000 · Reglamenta la Ley 24.012 de Cupo Femenino.
- Decreto 254/98 · Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.
- Decreto 1.363/97 · Igualdad de trato entre agentes de la Administración Pública Nacional.
- Decreto 2.385/93 · Sobre acoso sexual en la Administración Pública Nacional.
- Decreto 1.426/92 · Creación del Consejo Nacional de la Mujer

NORMATIVA PROVINCIAL

- Ley 14.783 · Reserva de puestos de trabajo para personas travestis, transexuales y transgénero.
 - Ley 13.223 · Modifica la Ley 12539, referente a la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato hacia las Mujeres.
 - Ley 12.764 · Acoso sexual · Prohíbe ejercer sobre otro conductas que la ley tipifica como acoso sexual para funcionarios y/o empleado de la provincia.
 - Ley 12.569 · Violencia familiar
 - Ley 12.539 · Igualdad de derechos, oportunidades y trato hacia las mujeres.
 - Ley 14.656. Régimen Marco de Empleado Municipal
- Decreto 784 Reglamenta la Ley 14.656

NORMATIVA MUNICIPAL

- Ordenanza N°2688. Régimen Especial de Licencia Laboral por Violencia de Género con goce íntegro de haberes para empleados municipales del género femenino.



- Ordenanza del Cupo trans N°2908/19 Adhesión a la Ley 14.783
- Ordenanza de creación del Área de la Mujer N° 1819/01
- Reapertura del Área de la Mujer. Decreto Designación de Encargada del Área de la Mujer a Sandra Chirino 1621/18

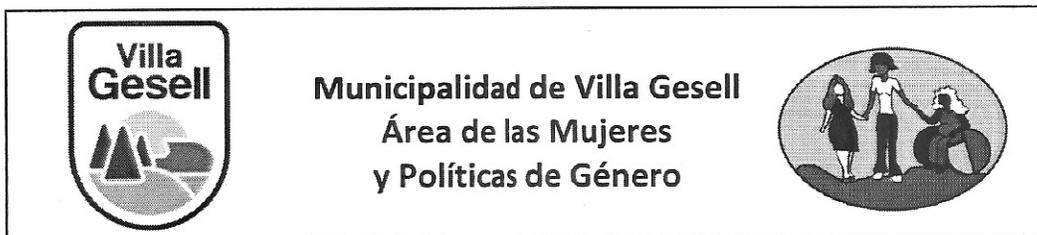
OBJETIVOS

- Promover y proteger el derecho de las trabajadoras, a vivir a salvo de la violencia.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras del Estado Municipal para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.
- Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares, al amparo de la normativa vigente para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.
- Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar de las acciones que se pueden entablar contra los agresores.
- Desarrollar los términos de la aplicación de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Garantizar la protección de la dignidad de la mujer en el trabajo y fuera de él.
- Brindar una herramienta para la prevención, difusión, capacitación e intervención en situaciones de violencia de género en el ámbito laboral dentro del ámbito, físico o no, de la municipalidad.

AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplicará a las situaciones de violencia de género que ocurran en el ámbito laboral de la administración central y entes descentralizados, tanto en sus ámbitos físicos como todo otro ámbito, siempre y cuando la relación interpersonal entre las personas comprendidas tenga su origen en función del desempeño o labores que el actor desarrolle en la Municipalidad de Villa Gesell.

El presente protocolo tutela los derechos de las mujeres cis, lesbianas, transgénero, transexuales y travestis que se encuentren en relación de dependencia con la



Municipalidad, cualquiera sea la modalidad de su contratación, cuando el agresor desempeñe funciones dentro del mismo municipio, sin distinción de jerarquía, cargo, tipo de funciones o modalidad de vinculación con el municipio.

En la medida en que el municipio no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad debido a que el sujeto activo (presunto agresor ó agresor) queda fuera de su poder de dirección o influencia, se arbitrarán los medios tendientes a poner en conocimiento de quien corresponda la situación y se instará a tomar las medidas que correspondieren.

CONDUCTAS ALCANZADAS

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. Así mismo comprenderá toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Toda conducta tipificada en la ley 26485.

PRINCIPIOS DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN

Confidencialidad: A lo largo de todo el proceso de abordaje a situaciones de violencia laboral se deberá preservar el derecho a la intimidad de las personas involucradas, actuando con la discreción y el respeto necesarios para proteger la dignidad de las partes.

Respeto: La persona y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad

No revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.

Debido proceso: Los procedimientos deben ser sustanciados con la participación de todas las partes, garantizando en todo caso la imparcialidad, la agilidad, la confidencialidad y la inviolabilidad del derecho a la defensa.

Igualdad y no discriminación: Toda persona debe ser tratada de igual forma y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, siendo contrario a este principio cualquier tipo



de distinción, exclusión o restricción que se establezca por motivos de sexo, edad, etnia, condición socioeconómica, o cualquier otro tipo de diferenciación arbitraria.

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

La autoridad de aplicación será el Área de la Mujer de la Municipalidad de Villa Gesell, o la estructura con similares facultades y funciones que la reemplace, la cual dispondrá la conformación de una Asesoría Confidencial.

Asimismo designará una persona integrante del Área, que será quien reciba las denuncias y lleve el control de las mismas.

ASESORIA CONFIDENCIAL

Estará integrada por la Encargada y la abogada del Área de la Mujer, y por la Encargada del Área de Derechos Humanos de la Municipalidad. También se podrá requerir la participación de personas con conocimiento específicos en determinados temas conforme lo requiera la particularidad del caso a tratar. Los asesores no podrán exceder el número de dos por caso.

Funciones principales:

- Recibir las denuncias.
- Apoyar y asesorar a las denunciadas acercándola a las distintas herramientas existentes para la defensa de sus derechos.
- Llevar el control y seguimiento de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de situación sobre el resultado de la aplicación del presente protocolo.
- Sugerir, proponer e intervenir en la generación de herramientas tendientes a la plena vigencia de los derechos de las personas y al mejoramiento del presente Protocolo.

PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere



Municipalidad de Villa Gesell
Área de las Mujeres
y Políticas de Género



FOLIO N°
10

víctima de violencia laboral en razón de género podrá denunciar directamente ante la Asesoría Confidencial o bien presentar una denuncia verbal o escrita ante su superior quien deberá elevarla en sobre cerrado a dicha Asesoría en el término de las 48 horas.

También cualquier otra persona aunque no sea una víctima directa, pero que tenga conocimiento de situaciones de las conductas comprendidas por el protocolo podrá presentar denuncia verbal o escrita ante su superior/a correspondiente, debiendo tomar éste las medidas de protección pertinentes, y comunicarlo en sobre cerrado a la Asesoría Confidencial en el término de 48 horas.

PROCEDIMIENTO

A los fines de brindar respuestas más rápidas y eficaces, se contemplan dos tipos de procedimientos aplicables ante una denuncia recibida, que se aplicarán según lo considere la Asesoría Confidencial, con el acuerdo de la denunciante.

1.- **Procedimiento Abreviado:** Para aquellas denuncias que no lleguen a constituir faltas graves o muy graves, y previa información y consentimiento por parte de la persona afectada, la Asesoría llevará a trámite el procedimiento abreviado, con el objetivo de que la situación de violencia laboral cese lo más rápido posible.

El procedimiento abreviado consiste en un proceso ágil y confidencial, en el que se llevará a cabo un diálogo informal entre la Asesoría y la persona denunciada, en el cual se le informará de los hechos de los que se le acusa y las situaciones que está causando. En caso de que el diálogo haya derivado en el reconocimiento y compromiso de la persona denunciada de reparar y no repetir la situación de violencia laboral, se procederá al cierre del procedimiento y se dará seguimiento al caso (tarea a cargo de la Asesoría), manteniendo para ello un registro mínimo de la situación, los hechos y las acciones emprendidas, que formará parte del expediente. En caso de que no se haya llegado a una resolución del caso, se iniciará de forma automática el procedimiento de denuncia por la vía formal.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio la Asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. Asimismo, procurará la



Municipalidad de Villa Gesell
Área de las Mujeres
y Políticas de Género



protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de violencia y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días. Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento, la Asesoría dará conocimiento inmediato a la superioridad del área donde trabaja el denunciado y a la Dirección de Personal, a efectos de que tome debido registro en el legajo laboral.

En caso de que el denunciado sea funcionario de planta política, se dará conocimiento al/la intendente/a.

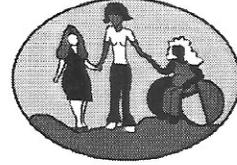
2.- Procedimiento formal: Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de faltas graves o muy graves o en el supuesto de que la persona denunciante no encuentre reparación suficiente en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si desde el origen, no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la justicia, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la Asesoría Confidencial.

Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al



Municipalidad de Villa Gesell
Área de las Mujeres
y Políticas de Género



procedimiento formal deberá constar por escrito. Cuando se trate de denuncias verbales, la Asesoría Confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada. Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de violencia podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación. La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la Asesoría Confidencial recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima. En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la máxima autoridad del área donde trabaje el denunciado para que ésta tome las acciones preventivas correspondientes, (cambio inmediato del agresor de esa área de trabajo con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose).

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La Asesoría Confidencial informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última.

Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testimonial. Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que



resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

CONCLUSIÓN DEL PROCESO. APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de violencia investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

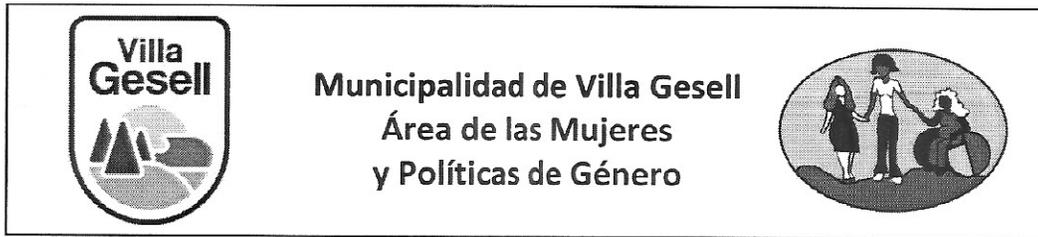
Posteriormente las actuaciones tramitarán por el procedimiento previsto para los sumarios administrativos, trasladándose en última instancia el expediente a conocimiento y consideración del Intendente Municipal para que, en el marco de sus facultades disciplinarias, produzca el acto administrativo correspondiente.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.

La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

No obstante, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo. Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

Si la Asesoría Confidencial no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a



trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de personal del municipio o el área pertinente, estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

La sustanciación del sumario administrativo por hechos que puedan constituir delitos y la aplicación de las sanciones administrativas correspondientes, serán independientes de la causa criminal que pudiere sustanciarse paralelamente. La resolución que se dicte en esta última no influirá en las decisiones que adopte o haya adoptado la Administración Municipal. Sin embargo, pendiente la causa criminal no podrá dictarse resolución absolutoria en sede administrativa.

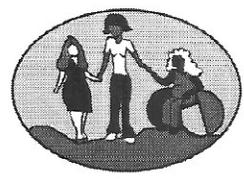
Sin perjuicio de las acciones judiciales que se pudieren llevar a cabo, y de las establecidas en el convenio colectivo se establece de forma taxativa:

FALTAS GRAVES

1. Invitaciones comprometedoras.
2. Gestos obscenos.
3. Contacto físico innecesario, rozamientos.
4. Observación clandestina de personas en lugares reservados, como baños o vestuarios.
5. Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
6. Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología, identidad de género o la orientación sexual.
7. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados que comporten violencia de género.
8. Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente
9. Impartir órdenes humillantes y ofensivas.
10. Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
11. La orden de aislar e incomunicar a una persona.



Municipalidad de Villa Gesell
Área de las Mujeres
y Políticas de Género



12. El hostigamiento a través de mensajes de texto; whatsapp o cualquier medio de comunicación personal o a través de redes sociales, con envío de texto y/o imágenes sugerentes, vejatorias y/o, intimidantes, que impliquen la continuidad de la violencia del ámbito laboral, por fuera del ámbito, ya por ser realizada fuera del horario de trabajo o por realizarse durante los períodos de descanso o licencia laboral.
13. Violencia económica:
Ejemplos: Hacer quedar a la persona fuera del horario de trabajo sin que perciba lo correspondiente a las horas extra. No considerarla para una recategorización o/y cambio de función, sin fundamento o como forma de extorsión. No pase a Planta permanente etc
14. No haber realizado la capacitación obligatoria en Perspectiva de Género estipulada en la Ley 27.499 "Micaela".
15. El o la superior que habiendo tomado conocimiento de un hecho de violencia de género no lo haya informado a la Asesoría Confidencial, en el término de 48 horas.
16. Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

FALTAS MUY GRAVES:

1. Abuso Sexual
2. Acoso Sexual:

a) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a cambio de que la víctima deba hacer un acto de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

b) El acoso ambiental y el acoso en razón del género, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.



Municipalidad de Villa Gesell
Área de las Mujeres
y Políticas de Género



3. La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

4. Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

5. La adopción de conductas intimidatorias o represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en los procedimientos de acoso, así como otras acciones con el objetivo de entorpecer el proceso de denuncia o asegurar la inmunidad de la persona agresora.

SANCIONES PARA FALTA GRAVES

Las sanciones serán establecidas en función de la proporcionalidad de la falta, y/o de su reincidencia y podrán ser las siguientes:

1. Apercibimiento por escrito
2. Establecimiento de la obligatoriedad de recibir una nueva capacitación en la temática de violencia por cuestiones de género. La duración de la capacitación será de una vez por semana durante tres meses, fuera del horario de trabajo.
3. Suspensión de uno hasta catorce días corridos de acuerdo a la gravedad de la falta.
4. Apercibimiento de una multa equivalente al 15% de su sueldo.
5. Apertura de un sumario administrativo. Este sumario administrativo se registrará por la Ley 14.656. Régimen Marco de Empleado Municipal y el Decreto 784 que la reglamenta.
6. Suspensión de hasta treinta días corridos debido a la gravedad o reiteración de la falta.
7. Imposibilidad de ascenso.



Municipalidad de Villa Gesell
Área de las Mujeres
y Políticas de Género



Agravantes:

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto - agresor).

Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- b) Haber procedido espontáneamente a reparar o disminuir los efectos de la falta

La aplicación de sanciones por la comisión de hechos de violencia contra las mujeres no impide el ejercicio de las acciones civiles o penales emergentes.

SANCIONES PARA FALTAS MUY GRAVES

En los casos de faltas muy graves la Asesoría Confidencial dará intervención a las áreas correspondientes de la Municipalidad.

Cuando la falta presumiblemente configure delito se arbitrarán los medios que se realice la respectiva denuncia penal.

COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal municipal.

Los instrumentos de difusión serán los siguientes, entre otros que se consideren oportunos teniendo en cuenta los mecanismos de comunicación interna institucionales:

- El envío de circular a todo el personal de la institución. Incorporación en la documentación al nuevo personal de ingreso.
- Publicación en la página web del municipio.
- En la Capacitación sobre Perspectiva de Género establecida por la Ley Micaela, se brindará una Unidad temática específica sobre el presente Protocolo.
- Cualquier otro mecanismo y herramienta de comunicación disponible en la institución.



- El documento de divulgación contendrá los mecanismos de contacto.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial, llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes y sumarios con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del Protocolo. Para ello, se recomienda llevar a cabo una medición periódica de los casos atendidos que permita elaborar estadísticas respecto a la incidencia de la violencia laboral, las áreas que requieren mayor atención, las acciones tomadas, etc.

El contenido este informe será un indicador respecto a:

1. Incidencia de la problemática, resaltando los tipos de casos atendidos, las características principales y las áreas de trabajo más afectadas.
2. El tiempo dedicado a las diferentes fases del procedimiento.
3. Las acciones recomendadas e implementadas.
4. El seguimiento realizado a los casos.
5. Propuestas de mejoras al procedimiento.
6. Tipos de acciones preventivas implementadas

Este informe se publicará en formato digital e impreso y se dará a publicidad.

La Asesoría Confidencial, a partir del informe bianual deberá proponer modificaciones al presente protocolo cuando, así como también impartir recomendaciones a todas las áreas para un mejor trato igualitario entre todos los trabajadores y trabajadoras, a partir de los resultados de la evaluación y el monitoreo permanente.



DEFINICIONES

A efectos del presente Protocolo, se manejarán las siguientes definiciones:

DISCRIMINACIÓN: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de apariencia física, etnia, sexo, género, religión, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, ascendencia nacional u origen social etc, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Es una estrategia para convertir las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas, y sociales para que las mujeres y los hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe. La perspectiva de género proporciona las herramientas claves que permiten interpretar las desigualdades de género y discriminaciones en la diversidad de las experiencias, incluidas las situaciones de violencia, y permite conocer sus mecanismos de producción y reproducción con el fin de generar cambios que favorezcan sociedades más igualitarias.

VIOLENCIA DE GÉNERO: La Ley Nacional N° 26.485 en su artículo 6 establece los distintos tipos de violencia hacia las mujeres que configuran delito:

a) **Violencia doméstica contra las mujeres:** aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;

	Municipalidad de Villa Gesell Área de las Mujeres y Políticas de Género	
---	--	---

- b) **Violencia institucional contra las mujeres:** aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;
- c) **Violencia laboral contra las mujeres:** 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;
- d) **Violencia contra la libertad reproductiva:** aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;
- e) **Violencia obstétrica:** aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.
- f) **Violencia mediática contra las mujeres:** aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

VIOLENCIA LABORAL: es todo tipo de acción, hostigamiento psicológico, o discriminación en el ámbito laboral ya sea público o privado, y que obstaculice el acceso



al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, así como lo referente al salario y no se cumple el derecho de a igual remuneración por igual tarea. Dentro de la Violencia Laboral podemos encontrar:

Acoso Laboral o Mobbing: Es una forma de violencia laboral que implica una situación repetida y mantenida en el tiempo, caracterizada por una serie de agresiones psicológicas que atentan contra la integridad y la dignidad personal y profesional de la persona afectada, que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para su salud .

Acoso Laboral Sexual: Toda conducta de naturaleza sexual que se manifiesta de manera gestual, verbal, comportamiento o actitud que tiene como relación o como causa el género de la persona y que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de ésta, que se produce en el entorno laboral y tiene como objetivo o consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando sus condiciones de trabajo y poniendo en peligro su salud y su empleo. Aunque el acoso sexista puede adoptar múltiples formas, quedan especialmente protegidas las situaciones de acoso por razón de embarazo y/o asunción de responsabilidades familiares, así como el acoso tras haber rechazado una propuesta de tipo sexual, puesto que en ambos casos lo que se suele perseguir es la renuncia de la persona.

Se diferencian dos tipos de acoso sexual:

1.-Chantaje sexual. Es el que se realiza desde una posición de poder jerárquicamente superior y que consiste en condicionar la contratación, las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo, al sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual (explícita o implícita).

2.- Acoso sexual ambiental. Es el realizado por cualquier persona en el trabajo (compañeros, superiores o inferiores jerárquicos), que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo desagradable, intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo e inseguro. En este tipo de acoso, el comportamiento sexual no está condicionado y la relación jerárquica no es necesaria. A diferencia del chantaje sexual, las consecuencias no son tan directas para la víctima, sino que generalmente afecta al entorno y ambiente de trabajo.

	Municipalidad de Villa Gesell Área de las Mujeres y Políticas de Género	
---	--	---

INDICE

FUNDAMENTOS.....	Pag. 1
MARCO LEGAL.....	Pag. 2
Normativa Internacional.....	Pag. 2
Normativa Nacional	Pag. 2
Decretos Nacionales.....	Pag. 3
Normativa Provincial.....	Pag. 3
Normativa Municipal.....	Pag.3
OBJETIVOS.....	Pag.4
AMBITOS DE APLICACIÓN.....	Pag.4
CONDUCTAS ALCANZADAS.....	Pag.5
PRINCIPIOS DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN.....	Pag.5
AUTORIDAD DE APLICACIÓN.....	Pag.6
ASESORÍA CONFIDENCIAL.....	Pag.6
PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS.....	Pag.6
PROCEDIMIENTO.....	Pag. 7
CONCLUSIÓN DEL PROCESO.....	Pag. 10
APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	Pag. 10
TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.....	Pag. 11
FALTAS GRAVES	Pag. 11
FALTAS MUY GRAVES.....	Pag. 12
SANCIONES PARA FALTAS GRAVES.....	Pag. 13
AGRAVANTES Y ATENUANTES.....	Pag. 13

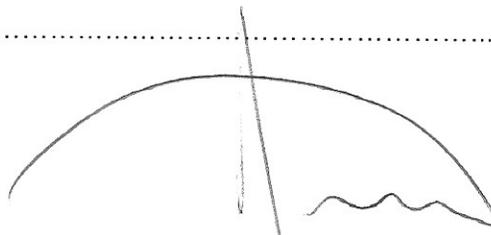


Municipalidad de Villa Gesell
Área de las Mujeres
y Políticas de Género



SANCIONES PARA FALTAS MUY GRAVES..... Pag. 14
COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO..... Pag. 14
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO..... Pag. 15
DEFINICIONES.....Pag. 16


Sandra Beatriz Chirino
Encargada Área de la Mujer
Municipalidad de Villa Gesell


GUSTAVO N. BARRERA
Intendente Municipal
Municipalidad de Villa Gesell

