



## **VISTO:**

La necesidad de crear un protocolo de actuación y prevención ante situaciones de discriminación y/o violencia por razones de género en el ámbito municipal.

## **CONSIDERANDO:**

Que la discriminación contra la mujer o personas del colectivo LGBTIQ+ es una problemática latente y que ha tomado visibilidad en la actualidad, que se manifiesta en distintos escenarios y de diversas formas, transformándose en un elemento trascendental de desigualdad e injusticia.

Que debemos modificar este fenómeno socio-cultural, apelando a la educación en la igualdad y el respeto a la diversidad entre las personas de los diferentes sexos y/o géneros, y a la resolución de conflictos por vías de dialogo, tomando la verdadera dimensión de la problemática que es menester erradicar.

Que para poder modificar estos patrones histórica y culturalmente arraigados, se debe apelar a todos los medios con que contamos: en educación, salud y legal; donde no solo es necesario conocer y difundir las conductas de víctimas y victimarios, sino que además se debe trabajar dentro de los ámbitos que atienden estas problemáticas a fin de desnaturalizar y deconstruir los estereotipos y patrones de educación sexista; para poder actuar libres de prejuicios y sin minimizar la problemática planteada. Las acciones deben contar con la rapidez y efectividad que son necesarios para proteger a las mujeres y al colectivo LGBTIQ+ en situaciones de violencia y/o discriminación y a sus hijos, en caso de tenerlos.

Que existen en nuestro país, las leyes nacionales: Ley 26.485 "Protección Integral a las Mujeres", Ley 24.417 "Protección contra la Violencia Familiar", Ley 24.632 "Convención de Belem do Para", Ley 26.171 "CEDAW", Ley 26.150 "Educación Sexual Integral", Ley 25.673 "Salud Sexual y Procreación Responsable", Ley 26.130 "Anticoncepción Quirúrgica", Ley 25.929 "Parto Humanizado", "Ley 26.873 Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública", Ley 26.862 "Acceso integral a los procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida", Ley 26.844 ", Ley 27.039 Fondo Especial de Difusión de la Lucha contra la Violencia de Género. Línea telefónica gratuita con alcance nacional "144", Ley 26.743 "Sobre de Identidad de Género", Ley 25.087 "Delitos contra la Integridad Sexual. Código Penal. Modificación", Ley 26.791 "Femicidio", Ley 26.364 y 26.842 "Trata de personas", Ley 26.522 "Servicios de comunicación audiovisual Ley 27499 " Ley Micaela. Las leyes provinciales: Ley 11.243 "Código de Procedimiento Penal. Incorporación del Capítulo V -Medida Cautelar" Ley 12.569 "contra la Violencia Familiar" y sus modificaciones introducidas por las leyes 14.509 y 14.657, que deben ser conocidas y aplicadas, sin dilaciones, Ley 12.764 "Acoso sexual", Ley 13.066 "Salud Reproductiva", Ley 13.298 "Protección de Niños, Niñas y Adolescentes". Ley 15134 Ley Micaela.

Que para poder conocer el tema, prevenir y trabajar en la erradicación del mismo, se necesita de un trabajo cotidiano, coordinado y continuo de la sociedad, de los medios de comunicación y de los actores implicados en la problemática.



Que estas acciones han de estar acompañadas de estrategias que permitan mayor innovación metodológica en la implementación y articulación de las políticas, así como en el fortalecimiento de la legitimidad de los mecanismos institucionales. Además, se debe propiciar una mayor coordinación inter-secretarías que permita una planificación con perspectiva de género que integre las dimensiones territoriales, para tener en cuenta la urgencia y especificidad de cada escala de intervención.

Que al no contar en nuestra provincia con un protocolo común de actuación, vimos la necesidad de implementarlo en nuestro Partido, de plantear procesos de innovación en el quehacer del Municipio de General Villegas, en su organización y gestión y, de este modo, incorporar criterios de igualdad y garantía de derechos en todo el ciclo de las políticas.

Que a raíz de lo expuesto, surge la necesidad de establecer un Protocolo de actuación y prevención ante situaciones de discriminación y/o violencia por razones de género en el ámbito municipal.

**EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DEL PARTIDO DE GENERAL VILLEGAS, EN USO DE LAS ATRIBUCIONES QUE LE SON PROPIAS, ACUERDA Y SANCIONA LA SIGUIENTE:**

**ORDENANZA N° 6403**

**ARTÍCULO 1°:** Aprobar el Protocolo de actuación para el Municipio de General Villegas destinado a los casos de violencia de género y discriminación por motivos de identidad de género u orientación sexual cometidos por o en contra de agentes municipales, que como Anexo I forma parte de la presente.

**ARTÍCULO 2:** Darle amplia difusión al presente Protocolo, remitiendo copia a todas las secretarías, direcciones áreas de gobierno municipal y jefes de dependencias municipales para que velen por el fiel cumplimiento del protocolo.

**ARTÍCULO 3°:** Comuníquese al Departamento Ejecutivo, dése al Registro Oficial de Ordenanzas, cúmplase y archívese.

**DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE, A LOS VEINTICUATRO DIAS DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDOS.**

GUSTAVO M. SANTILLAN  
Secretario H.C.D.



JUAN JOSE TOMASELLI  
Presidente H.C.D.



## ANEXO I – ORDENANZA N° 6403

### **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO MUNICIPAL.**

La elaboración del presente protocolo pretende generar una herramienta para la construcción de espacios libres de violencia hacia las mujeres y el colectivo LGBTIQ+, con el fin de propiciar ambientes de trabajo seguros que tengan como base el respeto entre todas y todos. La puesta en marcha de este protocolo apunta a fortalecer las medidas preventivas, de difusión y capacitación en todos los ámbitos de trabajo del municipio de General Villegas. A su vez, tiene como propósito visibilizar las herramientas existentes para el asesoramiento, la contención y el acompañamiento de la mujer y/o personas afectadas ante acciones a seguir ante un caso concreto de violencia de género y/o discriminación.

#### **Objetivos:**

- Garantizar un ambiente libre de discriminación, de hostigamiento o violencia por razones de identidad u orientación sexual, identidad o expresión de género, clase, etnia, nacionalidad o religión, y promover condiciones de igualdad y equidad.
- Establecer los procedimientos institucionales y los principios rectores para prevenir, abordar e intervenir en situaciones de violencia y/o discriminación hacia las mujeres y personas del colectivo LGBT+ en el ámbito de la institución.
- Promover acciones de sensibilización, difusión y capacitación sobre Ley Micaela que apunten a desnaturalización de situaciones de violencia de género, acoso sexual, discriminación etc.
- Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerla cesar de inmediato.
- Poner a disposición de las personas afectadas la orientación y asistencia que puedan requerir.
- Sancionar a quienes ejerzan cualquier forma de violencia o discriminación.

#### **ARTÍCULO 1º: AMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente Protocolo se aplicará ante la comisión de acciones calificadas como de violencia de género y discriminación por motivos de identidad de género u



orientación sexual en el ámbito laboral, acaecidas en el marco del desarrollo de las relaciones laborales conforme a lo establecido en el artículo 2°.

Será indistinto que las relaciones laborales se lleven a cabo en las dependencias municipales o en otros lugares físicos. También quedan comprendidas aquellas relaciones laborales que puedan desarrollarse en espacios no físicos tales como medios telefónicos, virtuales o de otro tipo.

### **ARTÍCULO 2°: SUJETOS COMPRENDIDOS.**

El presente Protocolo comprende a todo el personal Municipal, esto es, al personal administrativo, profesional y personal de apoyo cualquiera sea la condición laboral de cada uno de ellos (temporario, permanente o contratado) en cada unidad u organismo municipal descentralizado y su sede central, las personas que se desempeñen en las funciones municipales en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, designación directa, por concurso, contratación o por cualquier otro medio legal.

De igual modo será aplicable, el presente Protocolo a las/os personas que cumplan pasantías en el ámbito municipal y a los terceros que al prestar servicios permanentes o temporales convivan en el mismo espacio físico que el personal del organismo, o que mantengan relaciones contractuales con el municipio. En este último caso, además de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la persona y/o empresa.

Se entiende por función pública, toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre del Municipio o al servicio del Estado Municipal o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

### **ARTÍCULO 3°: CONDUCTAS ALCANZADAS.**

El protocolo se aplicará ante la comisión de actos de violencia en razón del género, diversidad sexual y/o identidad de género contra una mujer o persona del colectivo LGBTIQ+ que, por acción u omisión, de manera directa o indirecta, en base a una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal y/o familiar, y ante cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los/as trabajadores/as fundadas en razones de sexo, orientación o preferencia sexual o género, durante la vigencia de la relación laboral, conforme a lo previsto en la



Ley Nacional 26.485, Ley nacional 26.743, Código Penal Argentino y legislación concordante, independientemente del deber de denunciar de los funcionarios públicos. Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo fundándose en razones de género, identidad de género o diversidad sexual.

#### **ARTÍCULO 4°: FORMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.**

Conforme a la normativa citada en el artículo 3°, ésta tiene tres formas:

**Violencia física:** Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador/a.

**Violencia sexual:** Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual que perjudican su cumplimiento o desempeño laboral.

**Violencia psicológica:** Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato moral o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un/a trabajador/a, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así como degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa. En esta búsqueda de dominar la voluntad de la víctima, se presupone una actitud hostil deliberada y premeditada.

#### Indicadores de Violencia Laboral:

Aumento de licencias por enfermedad.

Aumento de accidentes de trabajo.

Aumento de reclamos laborales.

Aumento de renunciaciones.

Incremento del ausentismo.

Insatisfacción con el trabajo.

Falta de claridad en las directivas laborales.

#### **ARTÍCULO 5°: ALCANCE.**

Las reglas que se establecen en el presente Protocolo tienden a facilitar y lograr satisfacer las necesidades de asesoramiento, prevención, concientización, contención y sanción en las situaciones de violencia de género ocurridas en el



ámbito municipal con motivo del desarrollo de las relaciones laborales, procurando por todos los medios legítimos el cese de aquellos actos que impliquen violencia de género y/o discriminación basada en la identidad de género asumida u orientación sexual.

#### **ARTÍCULO 6°: AUTORIDAD DE APLICACIÓN.**

Créase la Comisión permanente para la prevención, erradicación y sanción de la violencia de género y la discriminación por razones de identidad de género y orientación sexual en el ámbito laboral como autoridad de aplicación del presente Protocolo.

La Comisión estará integrada por dos miembros designados por el Poder Ejecutivo Municipal con especificidad en la temática de género y diversidad sexual, un miembro por bloque del Concejo Deliberante Municipal, un representante por cada uno de los gremios, con conocimiento en temáticas de género y diversidad sexual. Los integrantes de la Comisión tendrán carácter ad honorem.

#### **ARTÍCULO 7°: DEBERES Y ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN.**

Corresponde a la Comisión:

1. Brindar asesoramiento adecuado a quien lo solicite en cuestiones de género, diversidad sexual e identidad de género.
2. Recepcionar quejas de quienes se consideren víctimas de violencia de género y/o discriminación por razones de identidad de género u orientación sexual.
3. Impulsar los procedimientos administrativos ante las autoridades correspondientes a fin investigar y sancionar las situaciones de violencia laboral de las que tomen conocimiento, conforme a las disposiciones legales establecidas para instrucción de procedimientos disciplinarios.
4. Garantizar a las víctimas de violencia de género y discriminación por razones de género en el ámbito laboral adecuada contención, acompañamiento y protección.
5. Realizar informe anual que contendrá el relevamiento de denuncias y casos de violencia descriptos en el presente protocolo, preservando el anonimato y el cuidado de la información con el fin de generar datos estadísticos y visibilizar la problemática de modo riguroso.



6. Diseñar propuestas de políticas de difusión y prevención de violencia de género y discriminación por motivos de identidad de género u orientación sexual en el ámbito laboral y planificar las capacitaciones del personal municipal.
7. Solicitar asesoramiento de expertos en la temática y/o a otros organismos ya constituidos para trabajar al respecto y formular recomendaciones.
8. Generar los estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia.
9. Promover vínculos de cooperación interinstitucional con los profesionales vinculados a la problemática de violencia laboral.
10. Promover todas las acciones conducentes a efectivizar los principios reconocidos por los siguientes Tratados Internacionales: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (artículo 75 inc. 22 Constitución Nacional) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer -"Convención de Belem Do Pará" (Ley 24.632), \*Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pactos de San José de Costa Rica) •convención OIT N° 111. Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación - Ratificado por Argentina.
11. Diseñar en forma coordinada con las autoridades competentes en materia de violencia de género y discriminación por identidad de género u orientación sexual una guía de información sobre los programas y los servicios de asistencia directa, el cual deberá ser difundido en todos los ámbitos municipales.
12. Asesorar a los jefes de área y reparticiones para la implementación de la licencia prevista en el art. 62 inc. h de la ordenanza 5647, artículo modificado por ordenanza 6351, referido a licencia por violencia familiar o de género, a efectos de evitar la revictimización.

#### **ARTÍCULO 8°: PRINCIPIOS RECTORES DE ACTUACION.**

**Derecho a la dignidad y a la privacidad.** La persona que efectúe una consulta o presente una queja será tratada con respeto a su dignidad, debiendo ser escuchada sin cometer intromisiones en su privacidad debiendo obviar 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 y que la afecten de manera directa, así como la confidencialidad



de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En este caso, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados debiendo evitar la publicidad y la utilización política del caso.

**Abordaje y Contención.** La persona en situación de violencia de género y/o discriminación será acompañada con estrategias de restitución de derechos en la medida en que lo requiera, posteriormente a la presentación de la queja .

**No re-victimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y cualquier acción u omisión que la exponga a la persona afectada públicamente así como también la divulgación de datos que permitan identificarla.

**Reserva de las actuaciones.** Toda documentación que deba ser remitida en virtud de las actuaciones realizadas con motivo de presentaciones de quejas deberá ser remitida en sobre cerrado con una minuta identificada sólo con el número de expediente y las siglas del nombre de la persona afectada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la misma y/o del victimario y/o testigos de los hechos. Será potestad de la/el reclamante decidir visibilizar sus datos personales y el contenido de la queja

**Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.

**Accesibilidad:** El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas tendrán derecho a participar en igualdad de condiciones.

#### **ARTÍCULO 9°: PROCEDIMIENTO.**

La persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia de género y/o discriminación por su identidad de género u orientación sexual o que sean testigos directos de tales situaciones podrá solicitar asesoramiento y plantear una queja ante la Autoridad de aplicación creada en el artículo 6.

La queja podrá realizarse telefónicamente o vía correo electrónico habilitados a tal efecto, pero luego deberá ser ratificada personalmente por la/el reclamante. Si la víctima decide no formular queja, y no correspondiere cumplir con el deber de denuncia de funcionario público, se dejará por escrito constancia de su decisión, no obstante se le brindará información detallada sobre los espacios a los que puede recurrir a fin de recibir acompañamiento y contención.



**A) LA QUEJA DEBERÁ CONSIGNAR:**

1) Nombre completo de la persona afectada, documento de identidad, domicilio, área en que desarrolla su tarea y nombre completo del agresor y área en que desarrolla su tarea y cargo; 2) El relato claro y pormenorizado de los hechos, indicando circunstancias de modo, tiempo y lugar, antecedentes inmediatos a la agresión, dinámica de la misma, instrumentos o medios utilizados en la agresión y resultados de la misma; 3) Si ocurrieron agresiones o maltratos anteriores y si fueron denunciados o no; 4) Consignar si hubo testigos presenciales, o bien de referencia; 5) Descripción clara, precisa y exhaustiva de las lesiones o daños sufridos y los derechos vulnerados; 6) Si la víctima desea acompañamiento y contención.

La autoridad de aplicación deberá informar a el/la reclamante acerca del derecho a denunciar por cualquier vía (administrativa y/o judicial), dando a conocer los espacios de asesoramiento y contención disponibles y, en caso de corresponder, el derecho a la licencia por violencia de género.

**B) LUEGO DE RECEPCIONADA LA QUEJA LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN DEBERÁ:**

1) Evaluar el riesgo y urgencia de la situación. Informar esta evaluación de inmediato al organismo municipal y/o provincial de tratamiento de la violencia de género, para que éste efectúe la atención y contención de la víctima a través de su equipo interdisciplinario; 2) Impulsar a través de las autoridades competentes la adopción de las medidas necesarias, para evitar el contacto de la víctima con el presunto agresor y el resguardo de sus derechos; 3) Informar a la persona afectada sobre la marcha del procedimiento y el resultado de las actuaciones; 4) Realizar las acciones conducentes ante las autoridades administrativas y/o judiciales competentes para la protección de la seguridad de la persona afectada y la de los testigos que depongan en su interés, preservándolos de intimidaciones o represalias; 5) Requerir ante los organismos competentes el inmediato cese del estado antijurídico producido por el hecho denunciado; 6) Cuando la cercanía entre víctima y victimario haga presumir la reiteración de hechos del mismo carácter, realizará acciones necesarias ante las autoridades administrativas y/o judiciales a los efectos de resguardar a la víctima; 7) Remitir inmediatamente las actuaciones a las autoridades administrativas competentes a fin que estas inicien los procedimientos



disciplinarios correspondientes conforme la legislación vigente. La autoridad administrativa Municipal que ejerza el poder disciplinario deberá informar a la Autoridad de Aplicación sobre la marcha de la instrucción sumarial y su resultado. En caso de la Autoridad de Aplicación determine que la queja presentada no configura un hecho encuadrable en las conductas alcanzadas por la presente, procederá mediante opinión debidamente fundada al archivo de las actuaciones, el que se notificará fehacientemente a la persona reclamante; 8) Cuando como consecuencia de los hechos denunciados surja que personas menores de edad, incapaces, ancianos o discapacitados hayan sido colocados en situación de vulnerabilidad, se dará inmediata intervención a los organismos de protección de derechos correspondientes.

**ARTICULO 10°: CONTACTO ENTRE PERSONAS INVOLUCRADAS.**

En caso de que las personas involucradas en la queja prestaren labores o servicios en el mismo lugar, se deberá preventivamente permitir a la reclamante la solicitud de cambio de área u oficina, mientras se resuelve la situación.

**ARTÍCULO 11°:** La Autoridad de Aplicación será el área de la Mujer, Género y Diversidad del municipio, la misma actuará bajo el secreto de confidencialidad que cada caso requiere. Deberá publicar en las dependencias y oficinas municipales y en sus redes sociales el número telefónico y el correo electrónico habilitados para realizar las quejas, como asimismo el presente Protocolo una vez aprobado.