



SAN FERNANDO DEL VALLE DE CATAMARCA, 12 de Agosto de 2020

**SR. PRESIDENTE
DEL CONCEJO DELIBERANTE
DE LA CIUDAD DE SAN FDO. DEL V. DE CATAMARCA
DANIEL ZELAYA
S...../.....D**

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. y por su digno intermedio al Cuerpo Legislativo que preside, a fin de presentar Proyecto de Comunicación y solicitarle su inclusión en el Orden del Día de la próxima Sesión, para su conocimiento y consideración.

Sin más, saludo a Ud. atte.



CONCEJO DELIBERANTE
CIUDAD DE SAN FERNANDO DEL VALLE DE CATAMARCA

PROYECTO DE ORDENANZA

AUTOR: *Concejal Alicia Paz de la Quintana*

ASUNTO: S/Disponer que la Municipalidad y el Concejo Deliberante de la ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca, adopten el protocolo para casos de violencia de género.

TITULO: Protocolo para casos de violencia de género.



FUNDAMENTO

El presente Proyecto de Ordenanza puesto a consideración de los Señores Concejales, tiene por fin que la Municipalidad y el Concejo Deliberante de la ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca, adopten el protocolo para casos de violencia de género.

Que la Municipalidad y el Concejo Deliberante de la ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca asumen el compromiso de abordar la problemática de la desigualdad de género, teniendo como premisa la desnaturalización de comportamientos arraigados en la sociedad, en pos de erradicar situaciones de violencia y discriminación.

Que esa cuestión implica entender las relaciones de género como relaciones de poder. En tanto las relaciones de género son estructurales a la práctica social, aplicar la perspectiva de género consiste en visibilizar los modos de relación entre varones y mujeres para promover la equidad. La distribución desigual del poder en la sociedad la encontramos en el ejercicio de relaciones de dominio y opresión en los distintos ámbitos y sectores entre varones y mujeres.



Que es por ello que la Municipalidad y el Concejo Deliberante de la ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca en su rol de empleadores tienen el deber de obrar con cuidado y previsión, velando por la tutela y la integridad psicofísica de las y los trabajadores; y generar un ambiente laboral apto para el completo desarrollo del personal municipal, libre de hostigamientos provocados por razones de género y/o condición sexual, y donde las tareas se lleven a cabo en un marco de respeto mutuo, salvaguardando de esta forma el derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

Que la violencia de género es un tipo de violencia que se ejerce sobre una persona por el hecho de ser mujer o persona LGTTBIQ+1. Lo femenino y lo no heteronormativo se desvaloriza y se subordina a lo masculino en una relación de desigualdad, siendo la violencia un modo de expresar el control. La violencia de género no es una enfermedad, ni un asunto privado, es una manifestación cultural creciente de desigualdad y poder, en la que el Estado tiene responsabilidades en saldar deudas y dar respuestas; no es un problema individual ni atribuible a la trayectoria personal o a las características de su víctima, sino que constituye un problema que necesita ser prevenido, combatido y erradicado por las diversas instituciones en las que transita esa persona.

Que a este Protocolo lo integran un conjunto de políticas de prevención y acción, tendientes a generar mecanismos adecuados



al tratamiento de cuestiones tan delicadas como pueden ser la afectación de la dignidad humana, sufridas en el marco de la violencia de género, descripta en la presente. 1 L: lesbiana;G: gay; T: Transexual; T: Travesti;l: Intersex; Q:queer; +: indica las infinitas y singulares posibilidades humanas de posicionamientos sexo-genéricos.

Por todo lo expresado, solicito a mis pares el acompañamiento con su voto positivo del presente proyecto de Ordenanza, tanto en lo general como en lo particular.



PROTOCOLO (Anexo 1)

MODALIDADES DE VIOLENCIA CONTEMPLADAS: El presente protocolo contempla las siguientes modalidades y tipos de violencia enunciadas en la Ley 26.485 , en tanto la víctima y/o el agresor sean empleados/as municipales: I) VIOLENCIA LABORAL: aquella que discrimina a mujeres y población LGTTBIQ+ en los ámbitos de trabajo 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 laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre un/a determinado/a trabajador/a con el fin de lograr su exclusión laboral; II) VIOLENCIA DOMÉSTICA: aquella ejercida contra las mujeres y población LGTTBIQ+ (empleados municipales) por relaciones originadas en el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia, 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. El presente protocolo contempla también el tipo particular de violencia sexual, cuando la misma no esté incluida en las modalidades anteriores. Es decir, fuera del ámbito doméstico y del ámbito laboral. Por ejemplo, en aquellos casos en que personal municipal cometa algún acto de violencia sexual hacia una mujer o persona LGTTBIQ+, aunque esta no sea empleada municipal. O bien en los casos en donde la víctima sea empleada municipal y haya sufrido abuso sexual por parte de un tercero no empleado municipal ni integrante de su grupo familiar. III) VIOLENCIA SEXUAL: a los efectos del presente protocolo se entiende por violencia sexual (callejera) a la ejercida por una persona desconocida o no perteneciente al círculo íntimo de la víctima, que puede darse en espacios públicos como la calle, el transporte o espacios semi públicos (colegios, universidad, plazas, clubes etc.). Incluye cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas. Cabe aclarar que en dicha Ley solo se hace mención a la mujer como víctima de violencia y en el presente protocolo se incorpora también a la población LGTTBIQ+.

MARCO NORMATIVO: El presente protocolo pretende promover dentro del ámbito laboral de la Municipalidad y del Concejo Deliberante de la ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca, todas las acciones conducentes a efectivizar los principios reconocidos por la siguiente legislación: Tratados Internacionales:



*Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem Do Pará" (Ley 24.632); *Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pactos de San José de Costa Rica) (en especial Artículo N°5 inc. 1º y Artículos N° 11 y 32); *Convención OIT N° 111; *Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación - Ratificado por Argentina; *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) (en especial Artículos N° 2 y 11); *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en especial Artículos N° 7 y 12); * Ley Nacional 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 26.743 de Identidad de Género; *Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Ley 27.499).

OBJETO: El objeto de este protocolo, es definir el marco de actuación en relación a los casos de violencia de género en que la persona denunciante y/o agresora sean trabajadores municipales, empleándose procedimientos diferentes ya sea que se trate de violencia laboral, doméstica o sexual, según la definición anterior.



OBJETIVOS GENERALES:- Garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia laboral, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

- Establecer canales de comunicación pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes y el presente protocolo de actuación.

- Adoptar medidas tendientes a la erradicación de toda forma de discriminación y desigualdad de género y violencia laboral.

- Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación e información para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres y población LGTTBIQ+. - Hacer un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la temática relativa a violencia laboral a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

- Fortalecer el derecho a una vida sin violencia.

AUTORIDAD DE APLICACIÓN: El procedimiento que indica el presente protocolo para los casos de violencia de género será llevado a cabo por la Mesa consultiva creada a tal efecto, la que estará conformada por dos (2) profesionales del Concejo Deliberante que estén debidamente capacitados/as en la temática. Convocar al Consejo Municipal de la Mujer; dos (2) profesionales de la Dirección de Recursos Humanos (en adelante Dirección de RRHH) y dos (2) representantes del SOEM. Se convocará en cada caso a las autoridades de las áreas involucradas. En función de garantizar el abordaje adecuado de la situación de violencia y el



respeto a la subjetividad de cada persona es que se considerará en el presente protocolo el término denuncia en un sentido amplio, aclarándose cuando se trate de una denuncia policial. La Mesa se reunirá a partir de la convocatoria de RRHH por hechos concretos de violencia de género en que la persona denunciante y/o agresora sean trabajadores/as municipales, empleándose procedimientos diferentes ya sea que se trate de violencia laboral, doméstica o sexual. Las funciones de la Mesa serán supervisar: - la aplicación del presente Protocolo y - el seguimiento de los casos denunciados.

PRINCIPIOS RECTORES: Los agentes de aplicación del Protocolo se regirán bajo los siguientes principios: a) Respeto y privacidad a la persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, quien será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. b) Contención y acompañamiento. La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada. c) No re-victimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla. d) Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la



información. Toda documentación que deba ser remitida en forma impresa, será remitida en sobre cerrado con una nota 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.

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL: El presente Protocolo será de aplicación en los casos en que la situación de violencia de género sea sufrida y/o perpetrada por cualquier persona que se desempeñe como empleado/a de la Municipalidad y del Concejo Deliberante de la ciudad de S.F.V.C., cualquiera sea la condición laboral de cada uno de ellos (temporario, permanente o contratado, becario). También se contemplará a los Terceros que, al prestar servicios permanentes o temporales, convivan en el mismo espacio físico que el personal del municipio. En este último caso, además de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se pondrá en conocimiento de la autoridad municipal responsable de la contratación del denunciado, a fin de que notifique a la empresa o entidad prestataria sobre el accionar de la persona en cuestión a fin de evaluar su continuidad. Quedan comprendidos trabajadores que hayan realizado denuncia penal por abuso sexual hacia sus hijos/as o menores al cuidado, aunque la persona agresora no sea empleada municipal.

ÁMBITO DE APLICACIÓN FÍSICO: El Protocolo se aplicará cuando las situaciones de violencia ocurran tanto dentro de las



instalaciones materiales pertenecientes al municipio, así como en cualquier espacio físico en el que se desarrollen relaciones laborales que involucren a los sujetos detallados en el punto anterior. También quedan incluidas situaciones de violencia que puedan llevarse a cabo por medios telefónicos, virtuales o de otro tipo. Asimismo, resultará de aplicación el presente protocolo para situaciones de violencia doméstica o sexual que ocurran fuera de los ámbitos descritos en el párrafo anterior, siempre que una o ambas partes se desempeñen laboralmente en este municipio.

CONDUCTAS ALCANZADAS El Protocolo se aplicará cuando ocurra cualquiera de los tipos de violencia enumerados en el artículo 5° de la Ley 26.485 (física, psicológica, sexual, económica, simbólica) incluyéndose además la violencia digital (difusión no consentida de imágenes íntimas; acoso virtual, hackeo de redes y/o cuentas), sin perjuicio de que la persona afectada pueda iniciar otras acciones. Cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre trabajadores fundadas en razones de sexo, orientación o preferencia sexual, género o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

VIOLENCIA LABORAL Entendiendo la Violencia Laboral en razón del género, identidad de género u orientación sexual, como toda



acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora o persona LGTTBIQ+, ya sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo. Sufrir Violencia Laboral afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan y configura una violación a los derechos humanos y laborales. Ninguna persona resulta indemne ante situaciones de violencia laboral. El acoso, el maltrato, las agresiones constantes, la persecución, diversas prácticas de coacción, acciones destinadas a someter y/o excluir al personal de su puesto de trabajo, entre otras formas de violencia laboral, suelen afectar la salud física y psicológica y producir consecuencias negativas en las relaciones sociales y laborales en general y familiares en particular.

FORMAS: La violencia de género en el ámbito laboral tiene tres formas: Agresión física: Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre la mujer trabajadora o persona LGTTBIQ+. Acoso Sexual: Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, respecto de la cual la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo. A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos: a) observaciones sugerentes y



desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; b) invitaciones comprometedoras; c) uso de imágenes eróticas, sexuales y/o pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo; d) gestos obscenos; e) contacto físico innecesario, rozamientos; f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los baños o vestuarios; g) demandas de favores sexuales acompañados, o no, de promesas explícitas o implícitas tanto si es de trato preferencial como de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento; h) agresiones físicas. i) Intromisión en documentación o pertenencias personales y/o laborales, físicas o tecnologías.

Acoso moral o psicológico: Se entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar a la trabajadora o integrante de la población LGTTBIQ+, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores jerárquicos, que atenta por su repetición o sistematización contra su dignidad y su integridad física o psíquica, que se produce en el marco laboral, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo. Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras: a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo; b) los comentarios continuos y vejatorios; c)



las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua; d) la orden de aislar e incomunicar a una persona; e) obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana. f) asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar; g) juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización; h) cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separar a la víctima de sus compañeros colaboradores más cercanos; i) bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento de la misma; j) obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto; k) promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado; l) efectuar amenazas reiteradas de despido infundado; ll) privar de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO: La situación de violencia podrá ser expuesta por quien la esté padeciendo en forma presencial o escrita a la Dirección RRHH, desde donde se notificará y se activará el siguiente procedimiento: 1- Profesionales del Concejo Deliberante y de la Dirección de RRHH mantendrán una entrevista con la persona denunciante a fin de tomar conocimiento de los hechos que se denuncian e informarle acerca de los derechos que la asisten: denunciar por vía administrativa y/o judicial; hacer uso del espacio que brinda el municipio, a través del Consejo Municipal de la Mujer y del Consejo Municipal de la Diversidad, para su contención y asesoramiento; o gozar de licencia por violencia de género. 2- La



Dirección de RRHH dará apertura al expediente correspondiente. Allí constarán los nombres de la persona denunciante y denunciada, sus cargos, áreas en donde desempeñan sus tareas, y el relato de los hechos que se están denunciando.

3-Desde la Dirección de RRHH se hará la comunicación correspondiente a quienes se desempeñen como superiores de la persona denunciada, y se notificará a ésta a fin de ponerla en conocimiento de las acusaciones formuladas en su contra, informándole de las eventuales responsabilidades disciplinarias. Luego de la notificación tendrá 48 horas hábiles para realizar su descargo. 4- Se mantendrá una entrevista con la persona denunciada a cargo de profesionales especializadas del Consejo Municipal de la Mujer, en conjunto con la Dirección de RRHH. 5- Una vez realizadas las entrevistas con ambas partes, desde el área de género se elevará un informe integral de la situación, detallando si hubiera antecedentes, con apreciaciones profesionales que será elevado a Recursos Humanos, desde donde se convocará a la Mesa Consultiva, a fin de evaluar la situación. La misma elaborará un escrito donde planteará sugerencias para el área de RRHH. -En función de la evaluación de la Mesa Consultiva, la Dirección de RRHH tomará las medidas pertinentes a fin de proteger a la persona afectada y se determinarán las sanciones que deban aplicarse según el caso. Si dentro de las maniobras de acoso se hubiera producido algún perjuicio en sus condiciones laborales para la persona afectada, ésta podrá ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes de la situación de violencia. En el marco



del presente procedimiento se garantizará que dentro del ámbito laboral no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de violencia laboral.

- VIOLENCIA DOMÉSTICA: Si bien la misma no se ejerce dentro del ámbito laboral, este Municipio asume el compromiso de activar el presente protocolo en aquellos casos en que las partes involucradas, ya sea ambas o una de ellas, sean empleadas municipales.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO: a) La empleada de la Municipalidad o del Concejo Deliberante denunciante será entrevistada por profesionales del Concejo Deliberante (capacitada a tal fin) y de la Dirección de RRHH a fin de tomar conocimiento de los hechos que se denuncian e informarle acerca de los derechos que la asisten: - denunciar por vía administrativa y/o judicial; - generar un espacio de contención y asesoramiento, incluso si estos fueran en el horario laboral de la persona denunciante; - o gozar de licencia por violencia de género, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: 1) Si percibe asignaciones familiares, las mismas deberán ser percibidas por quien ejerza el cuidado personal de los hijos, por lo que se le solicitará firme la nota correspondiente para que las misma sean percibidas por la persona cuidadora de los/las niños/as, si correspondiera. En el caso de que no las percibiera por no haberla solicitado nunca, pero estuviera en condiciones de hacerlo, se le solicitará que presente la documentación pertinente en un plazo de dos días hábiles. 2) En aquellos casos en que



recaiga sobre el denunciado una medida judicial de prohibición de acercamiento y su lugar de trabajo quedare dentro del perímetro designado, el municipio deberá facilitar la modificación del lugar, y/ o el horario de su trabajo a fin de poder dar cumplimiento a la orden judicial.

VIOLENCIA SEXUAL (callejera): La misma es la ejercida por una persona desconocida o no perteneciente al círculo íntimo de la víctima, que puede darse en espacios públicos como la calle, el transporte o espacios semi públicos (colegios, universidad, plazas, clubes etc.). Incluye cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer y persona LGTTBIQ+ de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de personas.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO: Profesionales del Concejo Deliberante y de la Dirección de RRHH mantendrán una entrevista con la víctima a fin de tomar conocimiento de los hechos que se denuncian e informarle acerca de los derechos que la asisten. a) La persona denunciante podrá: - Participar de los dispositivos se evalúen pertinentes, incluso si estos fueran en el horario laboral de la persona denunciante. Del mismo modo se procederá en el caso de situaciones de Abuso Sexual en la Infancia en que la persona cuidadora del/a niño/a fuera empleada municipal. b) Si la persona denunciada (con denuncia policial) fuere empleada municipal se dará apertura al expediente correspondiente y se procederá del



siguiente modo: 1- Se mantendrá una entrevista con la persona denunciada a cargo de profesionales del Concejo Deliberante, en conjunto con la Dirección de RRHH y se evaluará el dispositivo pertinente para su derivación. En aquellos casos en que recaiga sobre el denunciado una medida judicial de prohibición de acercamiento y su lugar de trabajo quedare dentro del perímetro designado, el municipio deberá facilitar la modificación del lugar, y/ o el horario a fin de poder dar cumplimiento a la orden judicial.



EI CONCEJO DELIBERANTE DE LA

CIUDAD DE SAN FERNANDO DEL VALLE DE CATAMARCA

Sanciona la siguiente Ordenanza

ARTÍCULO 1º: DIPONESE que la Municipalidad y el Concejo Deliberante de la ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca, adopten el protocolo para casos de violencia de género.

ARTÍCULO 2º: Para dar cumplimiento al art 1º, se deberá seguir lo establecido como Anexo 1.

ARTICULO 3º: DE FORMA.