

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE

ORDENANZA N° 7574

EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO, SANCIONA CON FUERZA DE:

ORDENANZA

Art. 1º).- APRUÉBESE el “Protocolo de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral en el ámbito de la Municipalidad de la Ciudad de San Francisco”, que como Anexo I se agrega y forma parte de la presente norma.

Art. 2º).- AUTORÍCESE al Departamento Ejecutivo Municipal a dictar los actos administrativos y/o reglamentos necesarios para la implementación del Protocolo, y a efectuar, a través de la Secretaría de Economía, las adecuaciones presupuestarias pertinentes para asignar recursos a dicho fin.

Art. 3º).- AUTORÍCESE al Departamento Ejecutivo Municipal a suscribir Convenios con entidades u organismos públicos y/o privados y/u organizaciones sin fines de lucro, a los fines de articular y/o coordinar y/o complementar acciones en el marco del aludido Protocolo, para la prevención, actuación, sensibilización, difusión y capacitación sobre la violencia laboral y/o de género en la modalidad laboral.

Art. 4º).- La erogación que demande el cumplimiento de lo establecido en la presente Ordenanza, será imputada a la cuenta correspondiente del presupuesto vigente.

Art. 5º).- REGÍSTRESE, comuníquese al Departamento Ejecutivo, publíquese y archívese.-

Dada en la Sala de Sesiones del Honorable Concejo Deliberante de la ciudad de San Francisco, a los trece días del mes de abril del año dos mil veintitrés.-

**Dr. Juan Martín Losano
Secretario H.C.D.**

**Dr. Gustavo J. Klein
Presidente H.C.D.**

ANEXO I

“PROTOCOLO DE PREVENCION Y ACTUACION EN VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GENERO EN LA MODALIDAD LABORAL EN EL AMBITO DE LA MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO”

I.- JUSTIFICACION DEL PROTOCOLO – MARCO NORMATIVO:

La violencia laboral, en sus diversas manifestaciones, atenta contra la dignidad humana y constituye una amenaza para la salud de los trabajadores y trabajadoras, en tanto provoca efectos perjudiciales sobre su integridad física y psíquica. Dicha práctica disvaliosa, además, repercute en la eficacia de los servicios brindados por el Municipio en desmedro de los vecinos de la ciudad, favoreciendo y consolidando un sentimiento de descreimiento en las instituciones.

Ante ello, dada la especial consideración que se otorga a la problemática en el ámbito de la Administración Municipal, y la franca determinación de proveer a su tratamiento con el objeto de erradicar cualquier manifestación en tal sentido, resulta necesario arbitrar mecanismos tendientes a preservar los diversos ambientes laborales, previniendo conductas ligadas a esta temática y propiciando su determinación y tratamiento en una fase temprana. En esa inteligencia se dispuso la elaboración del presente protocolo de prevención y actuación en violencia laboral y/o de género en su modalidad laboral en el ámbito de la Administración Municipal. Dicho protocolo tiene como objetivo la prevención, la detección precoz y el abordaje multidisciplinario de las situaciones enmarcadas en esta problemática, para garantizar un clima laboral respetuoso de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras municipales.

De conformidad con lo expuesto, se torna prioritario concientizar, sensibilizar y educar para prevenir la violencia en el ámbito laboral de la Administración Municipal, e instrumentar un cauce apropiado para presentar reclamos, que garantice un abordaje célere de la situación conflictiva y que se caracterice por la reserva de las actuaciones, la confidencialidad, la no revictimización, la contención y el acompañamiento durante el proceso.

Finalmente, es pertinente señalar que el procedimiento instrumentado no es excluyente de otros – vgr. administrativos, penales y/o civiles- que la persona afectada tuviera legalmente derecho a promover con motivo de los actos de violencia de los que pudieren ser objeto.

El marco normativo por el que se rige el presente protocolo está dado, en el orden internacional, por todos los instrumentos ratificados por el Estado Argentino que protegen el derecho fundamental a la igualdad de trato y el derecho a no ser discriminado, y que forman parte de nuestro bloque de constitucionalidad, entre ellos, la Convención Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Convenio OIT N° 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, la Recomendación N° 206 de la OIT, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia

contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”. Asimismo se rige, en el orden interno nacional, por la Constitución Nacional, la Ley Nº 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, reglamentada por Decreto Nº 1011/2010, la Ley Nº 23.592 de Actos Discriminatorios, la Ley “Micaela” Nº 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, y la Ley Nº 25.326 de Protección de Datos Personales; en el orden interno provincial, por la Constitución Provincial, la Ley Nº 10.352 de adhesión a la Ley Nº 26.485, la Ley Nº 10.401 de Protección Integral a las Víctimas de Violencia, a la Mujer por cuestiones de Género, en el marco procesal, administrativo y jurisdiccional, la Ley Nº 10.628 de adhesión a la Ley “Micaela” Nº 27.499; y en el orden interno municipal, la Ordenanza Nº 5.248, sus modificatorias y complementarias (Estatuto-Escalafón).

II.- OBJETIVOS GENERALES Y PARTICULARES

OBJETIVOS GENERALES:

- Garantizar un ambiente laboral libre de discriminación, hostigamiento y violencia laboral y/o por razones de género u orientación sexual y/o contra las mujeres, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- Adoptar medidas de prevención como principal método para combatir estas acciones.
- Establecer canales de comunicación pertinentes para la difusión de los marcos normativos vigentes y el presente protocolo.
- Adoptar medidas tendientes a la erradicación de toda forma de violencia laboral y de género en el ámbito laboral.
- Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, investigación e información para la promoción defensa de los derechos de las mujeres.
- Hacer un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la temática relativa a violencia en el marco del presente protocolo, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

OBJETIVOS PARTICULARES:

- Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las mujeres afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso y a través de los procedimientos de investigaciones vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.
- Poner a disposición de las mujeres afectadas el asesoramiento y asistencia, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.
- Procurar cambios de conducta relativos a la discriminación y/o violencia laboral contra la mujer.
- Difundir el presente protocolo y los servicios de atención en cada área de la Municipalidad de San Francisco.
- Convocar, organizar y programar reuniones periódicas, conformadas por representantes capacitados que intervengan en la aplicación del presente protocolo.

III.- AMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará teniendo en cuenta el vínculo de las personas involucradas y el contexto en el que aconteció la conducta violenta o de acoso.

Por el vínculo: este protocolo se aplicará a todas las personas que están vinculadas laboralmente a la Administración Pública Municipal, con independencia de su situación de revista, cargo, función, modalidad de contratación o antigüedad.

Por el contexto: este protocolo se aplicará cuando se registren conductas de violencia o acoso en el marco y/o con motivo del vínculo descripto supra, cualquiera sea el ámbito en donde suceda, horario o modalidad (instalaciones del lugar de trabajo o espacios públicos o privados, durante el trabajo, en los desplazamientos, viajes, eventos de cualquier tipo, en las comunicaciones por cualquier vía, etc.).

Sin perjuicio del ámbito personal descripto supra, podrán receptarse presentaciones de agentes no comprendidos en el mismo, que se vinculen con ellos, en cuyo caso se realizarán en forma inmediata las derivaciones a las áreas administrativas del Municipio (vgr. Instrucción de Sumarios, etc.), y de corresponder, a los organismos administrativos y/o jurisdiccionales competentes.

IV.- CONDUCTAS ALCANZADAS

En sentido genérico, se entiende por “violencia y acoso laboral” al conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual, económico y a la dignidad personal, incluyendo la violencia y el acoso por motivos de género.

Asimismo, se entiende por violencia y acoso “por razón de género”, la violencia, el acoso y toda forma de discriminación que dirigidos contra las personas por motivo de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Están comprendidas las conductas referidas en los arts. 4º y 6º de la Ley Nacional N° 26.485, y en la Ley Provincial N° 10.401.

A modo meramente enunciativo, se pueden mencionar:

- Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- Asignar tareas u objetivos innecesarios o sin sentido con la intención de humillar.
- Juzgar de manera ofensiva el desempeño laboral del agente.
- Cambiar al agente de oficina o lugar habitual de trabajo con el único objeto de separarlo/la de sus compañeros/as.
- Encargar trabajo imposible de realizar.
- Promover el hostigamiento psicológico sobre un integrante del grupo.
- Incomodar al trabajador o la trabajadora, mediante la reiteración de comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra su personalidad y dignidad, por

su sexo, orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, discapacidad, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar.

- El abuso de poder, materializado mediante amenazas o intimidaciones, entre otras formas de violencia y acoso laboral y sexual que pudieran presentarse.

V.- PRINCIPIOS RECTORES:

Los principios que informan el presente protocolo son los siguientes:

- a) Información y asesoramiento: toda persona que realice una consulta o presentación recibirá la información y el asesoramiento adecuado de conformidad con la normativa vigente, para que pueda tomar libremente una decisión, la que será tenida en cuenta y respetada.
- b) Respeto y confidencialidad: toda persona que efectué una consulta o presentación será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos personales 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. 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 la comunidad evitar la publicidad y la utilización política del caso.
- c) Contención y acompañamiento: la persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la presentación realizada.
- d) No re victimización: se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de la persona que realiza la presentación, los datos que permitan identificarla y la realización de cuestionamientos o cualquier tipo de referencias a antecedentes o conductas ajenas al hecho que pone a consideración. Se prestará especial atención a las particularidades y/o características diferenciales que agraven el estado de vulnerabilidad de la persona afectada.
- e) Reserva en el tratamiento de la información: toda documentación que deba ser remitida en formato digital o físico, sólo consignará el número de expediente (si hubiere) y las iniciales del nombre de la persona afectada, resguardando la confidencialidad de los hechos y cualquier posibilidad de identificación de la misma y/o del victimario.
- f) Perspectiva de Género: en la aplicación del protocolo se deberá garantizar el abordaje con perspectiva de género.
- g) No regresividad: se velará para que no se adopten medidas que disminuyan los derechos de los que goza la persona afectada con motivo de la actuación en el marco del presente protocolo.
- h) Multidisciplinariedad, articulación institucional y cooperación interinstitucional: la aplicación del presente protocolo se realizará mediante un abordaje multidisciplinario. Asimismo, se deberá favorecer la articulación y la coordinación institucional para

garantizar las acciones necesarias para su cumplimiento. Se promoverán vínculos de cooperación interinstitucional con organismos y/o asociaciones sindicales y/o profesionales vinculados a la problemática de la violencia laboral.

- i) Imparcialidad y legalidad: la Administración Municipal velará por una tramitación objetiva de todo el proceso. La ponderación para la identificación y el abordaje de los casos de violencia laboral atenderá a los principios y derechos consagrados en la legislación municipal, provincial, nacional e internacional.
- j) Diligencia, celeridad y temporalidad de la intervención: el tratamiento y la resolución de los casos serán asumidos atendiendo a las exigencias de diligencia y celeridad, evitando las dilaciones innecesarias.
- k) Importancia de la Prevención: la prevención de hechos de violencia laboral es tan importante como su investigación, a cuyo fin deberán realizarse acciones tendientes a la sensibilización, detección temprana y abordaje de las situaciones de violencia.
- l) No exclusividad: la aplicación de este protocolo no afecta el ejercicio de las acciones y vías habilitadas por otras normas, ni puede sujetarse o condicionarse a estas.

VI.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN:

El órgano o autoridad de aplicación del presente protocolo será un “Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos”, dependiente de la Secretaría de Salud, u otra área que decida el Departamento Ejecutivo, integrado por personal municipal y/o profesionales idóneos y capacitados y/o con experiencia en la materia, designados por el Departamento Ejecutivo, quienes deberán suscribir un convenio de confidencialidad.

La actividad será desarrollada en el espacio físico que determine el Departamento Ejecutivo, que deberá ser propicio para que las personas interesadas puedan expresar su situación personal con la debida garantía de confidencialidad y respeto a la intimidad. Dispondrá, además, de canales telefónicos y/o digitales para las consultas o presentaciones, como así también para la solicitud de turnos.

Tendrá a su cargo la recepción de consultas y presentaciones, la contención y/u orientación de las víctimas de violencia laboral y/o de género en el ámbito laboral, citar a las personas indicadas como generadoras o responsables de la situación de violencia, realizar entrevistas a otras personas involucradas (testigos), evaluar situaciones de posible riesgo, realizar recomendaciones o sugerencias que estime necesarias en el marco legal vigente, efectuar el seguimiento de los casos en los que toma intervención, llevar registros estadísticos, etc. En tales cometidos, podrá articular con todas las áreas del Municipio (Secretaría de Salud, Asesoría Letrada, Instrucción de Sumarios, Recursos Humanos, etc.) y con otros organismos con competencia sobre la materia.

VII.- PROCEDIMIENTO:

Las consultas y/o presentaciones podrán realizarse, por los canales que disponga la autoridad de aplicación, de manera nominal o anónima: por personas afectadas por una situación de violencia laboral y/o de género comprendida en el presente protocolo; por terceras personas que de manera

directa o indirecta hayan presenciado o tengan conocimiento de una situación de violencia laboral y/o de género comprendida en el presente protocolo; y por áreas o instituciones que hayan tomado conocimiento de la situación de violencia y deriven el caso (vgr. Asociaciones Sindicales). Cuando quien realice la presentación sea un tercero, se citará de inmediato a la presunta víctima de violencia laboral y/o de género y se le hará saber que se ha tomado conocimiento de su situación, se le informará sobre la existencia del protocolo y sobre la posibilidad de realizar una entrevista con el Equipo.

El Equipo Interdisciplinario de Atención de Casos, con posterioridad a la presentación y a la mayor brevedad posible, citará a la víctima a una entrevista personal, que podrá ser presencial o virtual, según se solicite y/o se acuerde y/o se disponga. En la entrevista se completará un formulario especial confeccionado por el Equipo Interdisciplinario, que facilitará una clasificación preliminar del caso, la detección de faltas graves, situaciones de violencia, y permitirá orientar la tarea estableciendo prioridades y pautas de trabajo. En esa oportunidad se podrán ofrecer elementos que respalden o sustenten la presentación. La persona entrevistada podrá concurrir acompañada con alguien de su confianza.

En la entrevista, se deberá escuchar de manera activa y empática a la persona en situación de violencia, y se le deberá informar acerca de los derechos que le asisten: derecho a denunciar por cualquier vía (sea administrativa y/o civil y/o penal) y el derecho de usufructuar la licencia y o franquicias horarias por violencia conforme la Ordenanza N° 6.847 (modificatoria de la Ordenanza N° 5.248 – Estatuto). Asimismo, se informará sobre los espacios que brinda la Municipalidad de San Francisco a los fines de su contención, asesoramiento y atención a través del Punto Mujer o el que la Municipalidad designe, el que deberá contar con profesionales de diferentes disciplinas a fin de atender la situación de violencia laboral y/o de género en el espacio de trabajo.

De acuerdo al contexto, la evaluación realizada y la manifestación de voluntad de la o las personas en situación de violencia laboral y/o de género, el Equipo Interdisciplinario elaborará un plan de acción para el caso, que podrá incluir acciones preventivas tendientes al cese inmediato de la situación denunciada (vgr. aconsejar el traslado de las personas involucradas –nunca en contra de la voluntad de la víctima), u otras acciones en el área o dependencia de que se trate (vgr. hacer visitas, sugerencias sobre pautas de conducta a seguir, entrevistas personales o grupales, etc.), entre otras. Las acciones programadas deberán cumplimentarse en el menor tiempo posible.

También, de oficio o a solicitud de parte interesada, podrá sugerir el Equipo Interdisciplinario, la inmediata adopción de medidas preventivas, tales como el traslado y/o la modificación del lugar u horario de trabajo de las personas involucradas, a fin de resguardar la integridad física o psíquica del agente en situación de violencia. Estas medidas no podrán afectar su derecho a la carrera y tampoco podrán afectarla sin su consentimiento. En tal caso, el área de Recursos Humanos deberá actuar con absoluta celeridad y diligencia.

Finalizadas las actividades incluidas en el plan de acción, se realizará el seguimiento y control del caso si las particularidades del mismo lo ameritan, por el plazo que se estime conveniente. También podrá ampliarse el plan de acción.

Resuelta la situación que dio origen al trámite y agotado el seguimiento si lo hubiere, se elaborará un informe final que será puesto en conocimiento del Secretario del área de origen, y de las personas involucradas que en el caso corresponda.

Se formará un legajo de todo lo actuado, que tendrá carácter reservado.

VIII.- DERIVACIONES:

Si se considerara que las conductas relatadas son pasibles de sanciones administrativas, el Equipo Interdisciplinario remitirá el caso al Departamento Ejecutivo para la apertura del Sumario Administrativo pertinente.

Si surge de las constancias del relato que se trata de un supuesto de violencia de género comprendido en la Ley Nº 10.401, el personal del Equipo Interdisciplinario deberá brindar el asesoramiento pertinente a las personas afectadas y hacer la remisión pertinente al juzgado con competencia en violencia de género que corresponda, conforme prevé el art. 5º de la citada norma provincial.

En todos los casos de derivación el Equipo Interdisciplinario deberá continuar con la etapa de seguimiento, contención, asesoramiento y acompañamiento profesional de las personas afectadas en las dependencias jurisdiccionales o administrativas donde se tramite el caso. Las acciones dispuestas por estas, no excluirán al Equipo Interdisciplinario de sugerir intervenciones o acciones concretas en la oficina de que se trate.