DE APROBARSE EL DIA JUEVES EN EL CONCEJO DELIBERANTE VARELENSE, SE APLICARA UN PROTOCOLO PARA EVITAR SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GENERO EN EL AMBITO DEL MISMO



Como en cualquier otro ámbito laboral, muchas veces se producen situaciones que encuadran en la Ley sobre Violencia de Genero 27.234 que afectan a los diversos géneros, en razón de ello la Comisión respectiva trabajo sobre una Ordenanza, de la cual exponemos aquí sus partes más importantes, la que se aprobaría el día Jueves 8 en el recinto deliberativo.

POR TODO LO EXPUESTO:
Reunida la Comisión de LEGISLACION MUNICIPAL Y
CULTURA, aconseja la aprobación del siguiente Proyecto de ORDENANZA
ARTICULO 1°: OBJETIVOS.
a) Promover y proteger el derecho de trabajadoras mujeres y disidencias a vivir sin violencia.
b) Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras del Honorable Concejo Deliberante para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de intolerancia y negación que perpetua la desigualdad por razones de genero y/o condición sexual, y la violencia que la causa.
¢) Prevenir la violencia, proteger a las victimas e informar de las mismas de las acciones que pueden entablar contra los agresores.
d) Garantizar la protecciín de derechos laborales de trabajadoras mujeres y disidencias en el contexto laboral.
¢) Brindar una herramienta para la prevención, difusión, capacitación e intervención en situaciones de violencia por razones de género y/o condición sexual en el ámbito laboral dentro del ámbito del Honorable Concejo Deliberante
ARTICULO 2°: DEFINICIONES. A efectos del presente protocolo se adoptaran las siguientes definiciones:
DISCRIMINACION. Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de etnia, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o ocupación.
ACOSO LABORAL O MORBING. 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.
PERSPECTIVA DE GENERO. Es una estrategia para convertir [as 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 claras que permiten interpretar las desigualdades de genero y discriminaciones en la diversidad de las experiencias, incluidas en las situaciones de violencia, y permite conocer sus mecanismos de producción y reproducción con el fin de generar cambios que favorezcan sociedades mas igualitarias.
Se diferencian dos tipos:

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 Ia
estabilidad en el empleo, al sometimiento de la victima a una propuesta de tipo sexual
(explicita o implícita),
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 esta condicionado por la relación jerárquica. A diferencia del chantaje sexual, las consecuencias no son tan
directas para la victima, sino que generalmente afecta al entorno y ambiente de trabajo.
ACOSO LABORAL SEXISTA. Toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que tiene como relación o como causa el genero de las personas y que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad e integridad física o psíquica de ésta, que se produce en el entorno laboral y que pone en peligro su salud y empleo. Aunque el acoso laboral sexista puede adoptar múltiples formas, quedan especialmente protegidas situaciones de acoso por razón de embarazo y/o asunción de responsabilidades familiares asi como el acoso tras haber rechazado una propuesta de tipo
sexual
ARTICULQ 3°: AMBITO DE APLICACION.
a) Dimensión territorial: El Protocolo se aplicaré a las situaciones de violencia por razones de género u orientacion sexual que ocurran en el ámbito laboral del Honorable Concejo Deliberante de Florencio Varela tanto en sus dependencias fisicas como en todo otro &ámbito, en tanto dichas situaciones se relacionan con el desempeño o labores que la victima desarrolle.
b) Dimensión personal: El Protocolo tutela los derechos de mujeres, y colectivo LGTBIQ+, que se encuentran bajo relacion de dependencia laboral en el Honorable Concejo Deliberante de Florencio Varela y con independencia de su situacion de revista y sin r\equerir un minimo de antigiiedad en la relacion laboral, sin distinción de jerarquia, cargo, tipo de funciones o modalidad de vinculación. Cuando el Honorable Concejo Deliberante no tenga, capacidad de aplicar el Protocolo en su totalidad debido
a que el sujeto activo (presunto agresor o agresora) queda fuera de su incumbencia, se arbitraran los medios correspondientes, teniendo en cuentza la voluntad de la victime, acompañandola en el caso que desee hacer la denuncia pertinente. .
ARTICULO 4°: CONDUCTAS ALCANZADAS. Este procedimiento incluye las situaciones definidas en el Articulo 2° que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce del ejercicio pleno de los derechos.
Las situaciones señaladas precedentemente, pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión fundada en razones de género, identidad de género u orientacion sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad,
ARTICULQ 5° PRINCIPIOS RECTORES. Los principios de aplicacion e interpretación del Protocolo seran los siguientes:
-Protectorio: En caso de dudas en la aplicacion y/o interpretacion del presente Protocolo, debe estarse a lo que mas favorezca a la victima.
-Confidencialidad: A lo largo de todo el proceso de abordaje se deben respetar el derecho a la intimidad de las personas involucradas, actuando con la discrecion y el respeto necesarios para proteger la dignidad de las partes.
-No revictimización: Se evitara la reiteracion innecesaria del relato de los hechos, y la exposicion publica de la persona denunciante y/o datos que permitan identificarla.
-Debide 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 ambito laboral, siendo contrario a este principio cualquier tipo de distincion, exclusion o restricción que se establezca por motivos de sexo, edad, etnia, condicion socioecondmica, o cualquier otro tipo de diferenciacion arbitraria.
-Garantias para las denuncias; Se garantizara que no se produzcan represalias contra lzs
personas que denuncien, atestigiien, ayuden o de cualquier modo participen en lz
investigacion de la denuncia.

ARTICULO 6°: PERSONAL DE ORIENTACION: El personal de Orientacion oscilarA, aproximadamente, en una composición entre dos y ¢inco agentes, teniendo a su cargo la recepcion de consultas vinculadas a las situaciones de violencia de género que se produzean en el ambito de aplicacion del presente Protocolo y la orientacion, informando personal denunciante los organismos de atencion competentes en cada supuesto.
El Personal de Orientacién debera:
a) Asesorar a la persona respecto a los derechos que le corresponden en su caso particular.
b) Informar a la persona acerca de los organismos competentes en la materia.
c) Elaborar un acta con el relato de los hechos consultades y !as recomendaciones efectuadas por el Personal de Orientacién, refrendada por la persona afectada y agente/es interviniente/s.
d) Confeccionar un informe de evaluacion, donde segun el caso, conste el analisis de riesgo y las eventuales acciones que resulte conveniente instrumentar, elevando elmism o a la Secretaria y respetando el principio de confidencialidad.
e) Las/os agentes que operen como Personal de Orientacion deberan demostrar competencias referidas a empatia, escucha activa, reserva y compromiso en cada oportunidad en la que se requiera su intervencion y/o contaran con experiencia en la tematica de violencia de género
ARTICULQ 7°: AUTORIDAD DE APLICACION. La Autoridad de Aplicación: dentro del Honorable Concejo Deliberante sera el area de Secretaria quien garantizara la capacitacion entre los agentes del Concejo, para formar el Personal de Orientación que dara el cumplimiento del presente protocolo, debiendo participar la Comisién de Géneros y Diversidad, como asi también a la Presidencia del Cuerpo y la Mesa Multipartidaria de Géneros y Diversidad, a los efectos de garantizar todas las voces…
ARTICULO 8: PROCEDIMIENTO. Toda persona incluida en el ambito de aplicación del presente Protocolo, que se considere victima ce violencia laboral en razón de género y/o condición sexual, o cualquier otra persona gue tenga conocimiento de situaciones de las conductas contempladas en el Articulo 2°, podran presentar denuncia verbal 0 escrita ante su superior/a, o al Personal de Orientación del Honorable Concejo Deliberante. El o la superior que haya recibido denuncia de la victima, deberá elevar por escrito, en sobre cerrado, a la Comisión Asesora en un plazo no mayor a 24 horas, no elevar la misma sera considerado falta grave. Toda dependencia que esté dentro del ambito de aplicación del
Articulo 3° de la presente, debera contar con un “Formulario Básico” para asentar la denuncia, el que sera elaborado y distribuido por la Autoridad de Aplicación. Asimismo, debera capacitarse a la superioridad de cada area para la correcta confección del Formulario mencionado. Se contemplan dos etapas procedimentales ante una denuncia recibida:
a) Etapa abreviada: Consiste de un mecanismo agil y confidencial que consta en una instancia mediadora entre el Personal de Orientación y la persona denunciada, en la cual se le informara de los hechos de los que se le acusa v las situaciones que esta causando.
En caso de que el dialogo derive en reconocimiento y compromiso de la persona denunciada de: Cesar, reparar y no repetir la situación de vioiencia laboral, se procedera al cierre del procedimiento y se dard seguimiento al caso, (tarea a cargo de Ia Comision Asesora) manteniendo para ello un registro de la situacion, los hechos y las acciones emprendidas. La persona dénunciada ademas, deberá recibir por parte de la Autoridad de Aplicación una capacitacion obligatoria en la tematica de género y violencia de género. El cierre del procedimiento de la etapa abreviada debera contar con la anuencia expresa de la victima.
El procedimiento se desarrollara en un plazo méximo de cinco dias laborales, prorrogables por otros cinco mas.
La Comision debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y garantizar, durante todo el procedimiento, los principios rectores enunciados en el Articulo 5°. Asimismo, procurara la proteccion integral de la victima y de Ia persona denunciante, en cuanto 2 su seguridad y salud, interviniendo para impedir 12 continuidad de las presuntas situaciones de violencia y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto fisicas como psicologicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodean 2 la victima.
En caso de que la etapa abreviada no llegue a una conclusion satisfactoria se iniciara de forma automatica la etapa sumarial. Etapa sumarial: La Presidencia del Honorable Concejo Deliberante, debera ordenar
la instruccion de un sumario administrativo, en los términos del Convenio Colectivo de Trabajo de la Municipalidad de Florencio Varela, La Comision Asesora debera ofrecer la ayuda técnica que sea necesaria al Area de Recursos Humanos, incluso, debera emitir un informe de caracter confidencial con recomendaciones y consideraciones sobre la denuncia en trámite,
ARTICULQ 9: SANCIONES, Sin perjuicio de las sanciones que le correspondiera, una vez concluido el procedimiento sumarial, el sumariade deberá recibir por parte de la Autoridad de Aplicación una capacitación obligatoria en la temática de género y violencia de género. La aplicación de sanciones administrativas no impide el ejercicio de las acciones Civiles o penales emergentes.
ARTICULO 10; FALSEDAD EN LA DENUN CIA: 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, seran sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder
ARTICULO 11°% Se garantizara a la victima y/o denunciante la estabilidad en el cargo normal y habitual que desempeñen previo a la denuncia, cualquier cambio en las condiciones de trabajo de las mismas deber4 realizarse con su anuencia expresa.
Deberan respetarse iguales o mejores condiciones de trabajo. En el caso de modalidad de contratacion que implique plazo, el mismo no variará
ARTICULO 12°: COMUNICACION Y PUBLICIDAD. Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal. Los instrumentos de difusion seran los siguientes, entre otros que se consideren oportunos teniendo en cuenta los mecanismos de comunicacion interna: Envio de circular, todo el personal e incorporación en la documentación al nueve persona! de ingreso.
a) Publicacion en la pagina web del Municipio.
b) Cualquier otro mecanisiao y herramienta de comunicacién disponible en el ambito del Honorable Concejo Deliberante,
ARTICULO 13 INFORME ANUAL. La Comisión Asesora llevara el control de las denuncias presentadas y de la evolucion de los expedientes y sumarios con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación de! Protocolo. Para ello, deberá llevar a cabo una medición periódica de los casos atendidos que permita elaborar estadisticas respecto a la incidencia de la violencia laboral, las areas que requieren mayor atencion, las acciones tomadas, etc. El contenido mínimo de este informe
seran indicadores basicos respecto a:
a. Tipos de acciones preventivas, recomendadas e implementadas.
b. Incidencia de la problematica, resaltando los tipos de casos atendidos, las
c. El tiempo dedicado a las diferentes etapas del procedimiento.
d. El seguimiento realizado a ios casos.

Propuestas de mejoras al procedimiento.

El Informe Anual debera ser presentado dentro del periodo de Sesiones Ordinarias ante el Honorable Concejo Deliberante. El mismo debera respetar la confidencialidad y no debera en ningun caso exponer ningún dato que permita identificar a victimas, denunciantes o denunciados.
ARTICULO 14: Queda facultada la Presidencia del Honorable Concejo Deliberante, a proceder a la reglamentación de la presente Ordenanza a los efectos de su aplicación
ARTICULO 15° DE FORMA.