

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE COLON

CALLE 51 Y 17 – (2720) – COLON (BS. AS.)

Teléfono Presidencia: 02473 – 430889

Teléfono Mesa de Entrada: 02473 – 421894

E-mail: hcdcolonba@yahoo.com.ar

“Las Islas Malvinas, Georgias del Sur y Sándwich del Sur son Argentinas”.-

**EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE COLON (Bs. As)
SANCIONA CON FUERZA DE:**

ORDENANZA N° 4225

PROTOCOLO DE ABORDAJE Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL POR RAZONES DE GÉNERO Y/O CONDICION SEXUAL DEL MUNICIPIO DE COLÓN.-

ARTÍCULO 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 Estado Municipal para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad por razones de género y/o condición sexual, y la violencia que la causa.*
- c) Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar a las mismas de las acciones que pueden entablar contra agresores.*
- d) Garantizar la protección de derechos laborales de trabajadoras mujeres y disidencias en el contexto laboral.*
- e) 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 municipal.*

ARTÍCULO 2: ÁMBITO DE APLICACIÓN.

- a) Dimensión territorial: El Protocolo se aplicará a las situaciones de violencia por razones de género u orientación sexual que ocurran en el ámbito laboral de la administración municipal y Concejo Deliberante del partido de Colón (B), tanto en sus dependencias físicas como en todo otro ámbito, en tanto dichas situaciones se*

relacionen con el desempeño o labores que la víctima desarrolle en el Municipio.

b) Dimensión personal: El Protocolo tutela los derechos de las mujeres, lesbianas, transgénero, transexuales, travestis y disidencias, que se encuentren en relación de dependencia con el Municipio de Colón, cualquiera sea la modalidad de su contratación, cuando la persona agresora desempeñe funciones, dentro o fuera del Municipio, sin distinción de jerarquía, cargo, tipo de funciones o modalidad de vinculación con el Municipio. Cuando el Municipio no tenga, en un supuesto determinado, capacidad de aplicar el Protocolo en su totalidad debido a que el sujeto activo (presunto agresor o agresora) 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 debidas.

ARTÍCULO 3: CONDUCTAS ALCANZADAS. Serán alcanzadas por este Protocolo las conductas enumeradas a continuación, siendo este listado no taxativo:

a) Toda conducta (acción u omisión) que de manera directa o indirecta, desplegada en ocasión del trabajo por un funcionario/a o empleado/a público municipal, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica, patrimonial y/o seguridad personal de otro/a funcionario/a o empleado/a público municipal, por motivos de género u orientación sexual.

ARTÍCULO 4: PRINCIPIOS RECTORES. Los principios de aplicación e interpretación del Protocolo serán las siguientes:

-**Protectorio:** En caso de dudas en la aplicación y/o interpretación del presente Protocolo, debe estarse a lo que más favorezca a la víctima.

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

-**No revictimización:** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y/o 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.

ARTÍCULO 5: AUTORIDAD DE APLICACIÓN. La Autoridad de Aplicación será la Dirección de Políticas de Género Municipal, así como también el Área de Recursos Humanos, las que dispondrán la conformación de una Comisión Asesora.

ARTÍCULO 6: COMISIÓN ASESORA. Estará integrada por funcionarios/as de la Autoridad de Aplicación y su personal técnico capacitado en la temática de género, y representantes de la Comisión de Educación, Cultura, Derechos Humanos, Mujeres, Géneros y Diversidades, Niñez y Adolescencia y Juventudes del Honorable Concejo Deliberante de Colón. La conformación de la Comisión Asesora garantizará siempre el bien superior de la víctima. En ningún caso intervendrán en los procedimientos personas allegadas a quien sea denunciado/a.

ARTÍCULO 7: PROCEDIMIENTO. Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de violencia laboral en razón de género y/o condición sexual, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de las conductas contempladas en el Art. 3, podrán presentar denuncia verbal o escrita ante su superior/a, o bien directamente ante la Comisión Asesora. El o la superior que haya recibido denuncia de la víctima, deberá elevarla por escrito, en sobre cerrado, a la Comisión Asesora en un plazo no mayor a 24 horas. No elevar la misma será considerado falta grave. En caso de que el denunciado sea funcionario de planta política, se dará también conocimiento al Intendente/a Municipal. Toda dependencia que esté dentro del ámbito de aplicación del Art 2 del presente, deberá contar con un “Formulario Básico” para asentar la denuncia, el que será elaborado y distribuido por la Autoridad de Aplicación. Asimismo, deberá capacitarse a la superioridad de cada área para la correcta confección del Formulario mencionado. Se contemplan dos etapas procedimentales ante una denuncia recibida:

a) Etapa abreviada: Consiste de un mecanismo ágil y confidencial que consta en una instancia mediadora entre la Comisión Asesora y la persona denunciada, en la cual se le informará de los hechos de los que se le acusa y las situaciones que estaría causando. En caso de que el diálogo derive en el reconocimiento y compromiso de la persona denunciada de cesar, 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 Comisión Asesora) manteniendo para ello un registro de la situación, los hechos y las acciones emprendidas. La persona denunciada además, deberá recibir por parte de la Autoridad de Aplicación una capacitación obligatoria en la temática de violencia de género y diversidad sexual. El cierre del procedimiento de la etapa abreviada deberá contar con la anuencia expresa de la víctima. El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de cinco días laborables, prorrogables por otros cinco más. La Comisión 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 protección integral 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 necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de ésta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la víctima. En caso de que la etapa abreviada no llegue a una conclusión satisfactoria se iniciará de forma automática la etapa sumarial.

b) Etapa sumarial: El/la Intendente/a Municipal o el/la Presidente/a del Honorable Concejo Deliberante, según corresponda, deberán ordenar la instrucción de un sumario administrativo, en el marco de la Ley Pcial. N° 14.656 y/o Convenio Colectivo de Trabajo de la Municipalidad de Colón vigente. La Comisión Asesora deberá ofrecer la ayuda técnica que sea necesaria al Área de Recursos Humanos, incluso, deberá emitir un informe de carácter confidencial con recomendaciones y consideraciones sobre la denuncia en trámite.

ARTÍCULO 8: SANCIONES. Concluido el procedimiento sumarial, las sanciones serán establecidas en función de la proporcionalidad de la falta, y en concordancia con la Ley Pcial. N° 14.656 y/o Convenio Colectivo de Trabajo vigente. Asimismo, la

persona sumariada deberá recibir por parte de la Autoridad de Aplicación una capacitación obligatoria en la temática: violencia de género y diversidad sexual. La aplicación de sanciones administrativas no impide el ejercicio de las acciones civiles o penales que pudieran corresponder.

ARTÍCULO 9: *En caso de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en la investigación de la denuncia, se tomarán las medidas necesarias a fin promover el cese de las mismas.*

ARTÍCULO 10: *Si de la investigación surge que las denuncias, alegaciones o declaraciones, son intencionalmente fraudulentas y/o dolosas realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder, lo que será informado al inicio del procedimiento.*

ARTÍCULO 11: *En caso de que la denuncia no prospere, la persona denunciante y/o la víctima no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. El Área de Recursos Humanos del Municipio o el área pertinente, estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo, instrumentando las medidas posibles y tendientes al resultado.*

ARTÍCULO 12: *Se garantizará a la víctima 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 deberá realizarse con su anuencia expresa. Deberá respetárseles iguales o mejores condiciones de trabajo. En el caso de modalidad que implique plazo, el mismo no variará.*

ARTÍCULO 13: COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD.

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 municipal: Envío de circular a todo el personal municipal e incorporación en la documentación al nuevo personal de ingreso.

a) Publicación en la página web del Municipio.

b) Cualquier otro mecanismo y herramienta de comunicación disponible en el ámbito municipal.

ARTÍCULO 14: INFORME ANUAL.

La Comisión Asesora llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes y sumarios con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del Protocolo. Para ello, deberá 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 mínimo de este informe serán indicadores básicos respecto a:

- a. Tipos de acciones preventivas implementadas.*
- b. Incidencia de la problemática, resaltando los tipos de casos atendidos, las características principales y las áreas de trabajo más afectadas.*
- c. El tiempo dedicado a las diferentes etapas del procedimiento.*
- d. Las acciones recomendadas e implementadas.*
- e. El seguimiento realizado a los casos.*
- f. Propuestas de mejoras al procedimiento.*

El Informe Anual deberá ser presentado dentro del período de Sesiones Ordinarias ante el Honorable Concejo Deliberante y al Intendente/a Municipal. El mismo deberá respetar la confidencialidad de los casos y no deberá en ningún caso exponer los nombres ni ningún otro dato que permita identificar a víctimas, denunciantes y/o denunciados.

ARTÍCULO 15: *Queda Facultado el Departamento Ejecutivo para proceder a la reglamentación de la presente Ordenanza a los efectos de su aplicación.*

ARTÍCULO 16: *De forma.*

DADO Y APROBADO EN LA SALA DE SESIONES DEL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE COLON (BS. AS.) “CONSCRIPTO GERARDO MARCHISIO HEROE NACIONAL”, A LOS VEINTICINCO DIAS DEL MES DE JULIO DE DOS MIL VEINTIDOS, EN SESION ORDINARIA.-

EXPEDIENTE N° 9101.-

Nicolás Rubén Luján
Secretario

Pablo Gabriel Pino
Presidente