



*Municipalidad del Partido de General Pueyrredon
Departamento Deliberativo*

Expediente D.E.: 10555-0-2019

Expediente H.C.D.: 1259-UC-19

Nº de registro: O-18600

Fecha de sanción: 05/09/2019

Fecha de promulgación: 19/09/2019

Decreto de promulgación: 2292-19

ORDENANZA N° 24271

Artículo 1º.- Apruébase el "Protocolo de abordaje y actuación para la prevención de situaciones de violencia laboral contra las mujeres e identidades travesti – transgénero en el ámbito de la Municipalidad de General Pueyrredon" que forma parte de la presente como Anexo I.

Artículo 2º.- Comuníquese, etc.-

**Tonto
Vicente**

Leniz

**Sáenz Saralegui
Arroyo**



*Municipalidad del Partido de General Pueyrredon
Departamento Deliberativo*

ANEXO I

**PROTOCOLO DE ABORDAJE Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA
LABORAL CONTRA MUJERES E IDENTIDADES TRANS EN EL ÁMBITO DE LA
MUNICIPALIDAD DE GENERAL PUEYRREDON**

FUNDAMENTOS

La violencia de género es una problemática que atraviesa todos los ámbitos institucionales públicos y privados. La violencia laboral contra las mujeres está definida en la 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.

Deviene necesario agregar además, como colectivo especialmente tutelado, el de las trabajadoras trans (travestis, transexuales y transgénero) que se han incorporado y se irán incorporando a esta municipalidad en cumplimiento del cupo laboral establecido por Ordenanza 23.237.

Contar con ámbitos libres de discriminación y violencia requiere cambios de conductas aprendidas y aprehendidas durante cientos de años. Es el Estado quien tiene especial deber de generar las herramientas que permitan reflexionar sobre esas conductas y establecer pautas claras y precisas, como así también las sanciones para quien ejerza violencia.

Contar con un protocolo permite tener criterios claros y unificados de actuación para el abordaje temprano de situaciones de conflicto en las distintas dependencias, como así también el tratamiento adecuado de la violencia, construyendo espacios laborales saludables.

Este protocolo ha sido elaborado con los aportes realizados por distintos efectores especializados en la materia, reunidos en jornada de trabajo -convocada al efecto por este Honorable Concejo Deliberante- tanto públicos como privados, la Universidad Nacional de Mar del Plata, el Sindicato de Trabajadores Municipales, Defensoría del Pueblo y organizaciones de la sociedad civil con experiencia en la temática y reconocida trayectoria pública.

Se han tomado como referencia otros protocolos de municipios, tales los casos de Moreno en Provincia de Buenos Aires y de Rosario en la Provincia de Santa Fe. Asimismo se tomó como referencia el protocolo de la Universidad Nacional de Mar del Plata y el del CONICET.

Este protocolo debe entenderse como un instrumento dinámico, que estará en continua adecuación a partir de las experiencias recogidas, en pos de ser más eficaz ante las situaciones que se presenten en un futuro.

Al igual que el citado caso de Moreno, requiere para su aplicación la conformación de una Asesoría Confidencial para que recalte las denuncias, brinde apoyo y lleve el proceso y control de las denuncias presentadas.

MARCO LEGAL

Instrumentos universales de Derechos Humanos:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Instrumentos interamericanos de Derechos Humanos:

- Convención Interamericana sobre Concesión de Derechos Civiles a la Mujer
- Convención Interamericana sobre Concesión de Derechos Políticos a la Mujer
- Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer: "Convención de Belém do Pará"

Otra normativa internacional:

- Convenio OIT 156 · Relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convenio OIT 100 · Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.



Municipalidad del Partido de General Pueyrredon Departamento Deliberativo

Normativa nacional:

- Ley 26.743 · Ley de Identidad de Género
- Ley 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollos sus relaciones interpersonales.
- Ley 26.171 · Aprueba el Protocolo facultativo de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Ley 24.716 · Licencia para madres trabajadoras en relación de dependencia a consecuencia de nacimiento de un hijo/a con Síndrome de Down
- Ley 24.632 · Aprueba la Convención de Belém do Para, erradicación de la violencia contra la mujer.
- Ley 24.417 · Protección contra la violencia familiar
- Ley 23.179 · Aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 18 de diciembre de 1979.

Decretos nacionales

- Decreto 1.011/2010 · Reglamenta la Ley 26.485
- Decreto 235/96 Reglamenta la Ley 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar.
- Decreto 1.246/2000 · Reglamenta la Ley 24.012 de Cupo Femenino.
- Decreto 254/98 · Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.
- Decreto 1.363/97 · Igualdad de trato entre agentes de la Administración Pública Nacional.
- Decreto 2.385/93 · Sobre acoso sexual en la Administración Pública Nacional.
- Decreto 1.426/92 · Creación del Consejo Nacional de la Mujer.

Normativa provincial

- Ley 14.783 · Reserva de puestos de trabajo para personas travestis, transexuales y transgénero
- Ley 13.223 · Modifica la Ley 12539, referente a la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato hacia las Mujeres.
- Ley 12.764 · Acoso sexual · Prohíbe ejercer sobre otro conductas que la ley tipifica como acoso sexual para funcionarios y/o empleados de la provincia.
- Ley 12.569 · Violencia familiar
- Ley 12.539 · Igualdad de derechos, oportunidades y trato hacia las mujeres.

Normativa municipal

- Ordenanza 20.720 · Establece que todas las personas que asistan a cualquier organismo público dependiente de la Municipalidad de General Pueyrredon deberán ser denominadas conforme a su identidad de Género.
- Ordenanza 20.973 · Adhesión del Partido de General Pueyrredon a lo establecido en la Ley Nacional 26485, sobre Violencia de Género
- Ordenanza 12.295 · Crea el Programa de Prevención de Violencia contra la Mujer y Protección y Asistencia Integral de la Víctima. Crea un Consejo Consultivo, establece integrantes y funciones.
- Ordenanza 12.990 · Encomienda al Departamento Ejecutivo la realización a través de la Subsecretaría de la Mujer, durante el mes de noviembre de cada año, de actividades de concientización, difusión y reconocimiento de los Derechos de las Mujeres como Derechos Humanos, con el objetivo de lograr la permanente valorización de los mismos.
- Ordenanza 10.200 · Crea la Comisión Asesora Honoraria de la Mujer, que colaborará con la dependencia del Departamento Ejecutivo que atienda específicamente la temática de la mujer.
- Ordenanza 7.203 · Aprueba el Programa Municipal de la Mujer y autoriza al Departamento Ejecutivo a crear un Consejo Asesor de la Mujer.

Decretos municipales

- Decreto 2342-92 · Dispone que el Consejo Asesor de la Mujer tendrá dependencia directa del Departamento Ejecutivo, a través de la Secretaría de Salud Pública y Asistencia Social y le establece un reglamento interno.
- Decreto 2079-2018 crea la Dirección de Políticas de Género



*Municipalidad del Partido de General Pueyrredon
Departamento Deliberativo*

OBJETIVOS

- Promover y proteger el derecho de las trabajadoras a vivir a salvo de la violencia.
- 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 de género y la violencia que la causa.
- Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las trabajadoras que sufren violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares, al amparo de la normativa vigente para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.
- Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar de las acciones que se pueden entablar contra los agresores.
- Desarrollar los términos de la aplicación de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Garantizar la protección de la dignidad de la mujer en el trabajo y fuera de él.
- Brindar una herramienta para la prevención, difusión, capacitación e intervención en situaciones de violencia de género en el ámbito laboral dentro del ámbito, físico o no, de la municipalidad.
- Activar en forma perentoria los mecanismos preventivos de concientización y sensibilización respecto a la temática de género, bajo distintas modalidades (cursos, charlas, talleres, plataformas virtuales, dinámicas grupales, etc.) conscientes de que el desconocimiento del tema es la primera posición frente a los hechos y acciones que vulneran los derechos de igualdad y dignidad humana.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplicará a las situaciones de violencia de género que ocurran en el ámbito laboral de la administración central y entes descentralizados, tanto en sus ámbitos físicos como todo otro ámbito, siempre y cuando la relación interpersonal entre las personas comprendidas tenga su origen en función del desempeño o labores que el actor desarrolle en la Municipalidad de General Pueyrredon.

El presente protocolo tutela los derechos de las mujeres cisgénero, lesbianas, transgénero, transexuales y travestis que se encuentren en relación de dependencia con la Municipalidad, cualquiera sea la modalidad de su contratación, cuando el agresor desempeñe funciones dentro del mismo municipio, sin distinción de jerarquía, cargo, tipo de funciones o modalidad de vinculación con el municipio.

En la medida en que 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 agresor) 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 que correspondieren.

CONDUCTAS ALCANZADAS

Toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Asimismo, comprenderá toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón y toda conducta tipificada en la Ley 26.485.

PRINCIPIOS DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN



Municipalidad del Partido de General Pueyrredon Departamento Deliberativo

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

Respeto: La persona y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad.

No revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los 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, raza, condición socioeconómica, o cualquier otro tipo de diferenciación arbitraria.

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

La autoridad de aplicación será la Dirección de Políticas de Género o la estructura con similares facultades y funciones que la reemplace, la cual dispondrá la conformación de una Asesoría Confidencial integrada por funcionarias con experiencia quienes podrán instar la participación de personas con conocimiento específico en temas concretos conforme las particularidades del caso a tratar. Asimismo designará una persona, que será quien recepcione las denuncias y lleve el control de las mismas.

ASESORÍA CONFIDENCIAL

Estará integrada por la autoridad de aplicación y por funcionarias con experiencia en la temática a criterio de la autoridad de aplicación. También se podrá requerir la participación de personas con conocimiento específico en determinados temas conforme lo requiera la particularidad del caso a tratar.

DENUNCIA

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de violencia laboral en razón de género o cualquier otra que tenga conocimiento de situaciones de las conductas comprendidas por el protocolo podrán presentar denuncia verbal o escrita ante su superior/a correspondiente, debiendo tomar éste las medidas de protección pertinentes o bien directamente en la Asesoría Confidencial.

El o la superior que haya recibido la denuncia de la trabajadora, deberá elevarla por escrito, en sobre cerrado, a la Asesoría Confidencial en un término no mayor a 48 horas.

PROCEDIMIENTO

A los fines de brindar respuestas más rápidas y eficaces, se contemplan dos tipos de procedimientos aplicables ante una denuncia recibida, que se aplicarán según lo merituado por la Asesoría Confidencial, con el acuerdo de la denunciante:

1.- Procedimiento Abreviado: Para aquellas denuncias que no lleguen a constituir faltas graves o muy graves y previa información y consentimiento por parte de la persona afectada, la Asesoría llevará a trámite el procedimiento abreviado con el objetivo de que la situación de violencia laboral cese lo más rápido posible. El procedimiento abreviado consiste en un proceso ágil y confidencial, en el que se llevará a cabo un diálogo informal entre la Asesoría y la persona denunciada, en el cual se le informará de los hechos de los que se le acusa y las situaciones que está causando.



Municipalidad del Partido de General Pueyrredon Departamento Deliberativo

En caso de que el diálogo haya derivado en el reconocimiento y compromiso de la persona denunciada de 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 Asesoría), manteniendo para ello un registro mínimo de la situación, los hechos y las acciones emprendidas, que formará parte del expediente. En caso de que no se haya llegado a una resolución del caso, se iniciará de forma automática el procedimiento de denuncia por la vía formal.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio la Asesoría 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 suficiente 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 cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días. Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento, la Asesoría dará conocimiento inmediato a la superioridad del área donde trabaja el denunciado y a la Dirección de Personal, a efectos de que tome debido registro en el legajo laboral.

En caso de que el denunciado sea funcionario de planta política, se dará conocimiento al/la Intendente/a.

2.- Procedimiento formal: Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de faltas graves o muy graves o en el supuesto de que la persona denunciante no encuentre reparación suficiente en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si desde el origen, no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la justicia, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la Asesoría Confidencial. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito. Cuando se trate de denuncias verbales, la Asesoría Confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de violencia podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación. La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la Asesoría Confidencial recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima. En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la máxima autoridad del área donde trabaje el denunciado para que ésta tome las acciones preventivas correspondientes (alejamiento inmediato de los sujetos activo y/o pasivo de la violencia con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose, redistribución de tareas, etc).



Municipalidad del Partido de General Pueyrredon Departamento Deliberativo

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La Asesoría Confidencial informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas. Podrá contar con la colaboración de la Dirección de Sumarios del municipio a fin de consustanciar el proceso si así lo considera pertinente.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testimonial. Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

CONCLUSIÓN DEL PROCESO. APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de violencia investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas, a partir de la remisión de las actuaciones y la conclusión del procedimiento a la Dirección de Sumarios a efectos de que se concluya el trámite sumarial correspondiente.

Posteriormente las actuaciones tramitarán por el procedimiento previsto para los sumarios administrativos, trasladándose en última instancia el expediente a conocimiento y consideración del Intendente Municipal para que, en el marco de sus facultades disciplinarias, produzca el acto administrativo correspondiente.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.

La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

No obstante, 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, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo. Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

Si la Asesoría Confidencial no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La Dirección de Personal del municipio o el área pertinente estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES



*Municipalidad del Partido de General Pueyrredon
Departamento Deliberativo*

Sin perjuicio de las acciones judiciales que se pudieren llevar a cabo y de las establecidas en el convenio colectivo -cuando éste adquiera vigencia plena-, se establece de forma no taxativa:

FALTAS MUY GRAVES:

El acoso sexual (chantaje y/o acoso sexual ambiental);

El acoso sexista y el mobbing;

La agresión física y/o sexual;

La adopción de conductas intimidatorias o represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en los procedimientos de acoso, así como otras acciones con el objetivo de entorpecer el proceso de denuncia o asegurar la inmunidad de la persona agresora.

FALTAS GRAVES:

Invitaciones comprometedoras;

Gestos obscenos;

Contacto físico innecesario, rozamientos;

Observación clandestina de personas en lugares reservados, como baños o vestuarios;

Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;

Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología, identidad de género o la orientación sexual;

Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados que comporten violencia de género;

Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;

Impartir órdenes vejatorias;

Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;

La orden de aislar e incomunicar a una persona;

Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

AGRAVANTES:

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de la situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto - agresor).

SON CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES:

a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;

b) Haber procedido espontáneamente a reparar o disminuir los efectos de la falta.

Las sanciones serán establecidas en función de la proporcionalidad de la falta y podrán ser las siguientes:

Amonestación verbal o apercibimiento por escrito, establecimiento de la obligatoriedad de recibir capacitación/sensibilización en mobbing y/o violencia basada en género, igualdad de género y/o no discriminación; apertura de un sumario administrativo.

La aplicación de sanciones por la comisión de hechos de violencia contra las mujeres no impide el ejercicio de las acciones civiles o penales emergentes.

COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal. Los instrumentos de difusión serán los siguientes, entre otros que se consideren oportunos teniendo en cuenta los mecanismos de comunicación interna institucionales:

- El envío de circular a todo el personal de la institución.



Municipalidad del Partido de General Pueyrredon Departamento Deliberativo

- Incorporación en la documentación al nuevo personal de ingreso.
- Publicación en la página web del municipio.
- Talleres y reuniones de sensibilización sobre violencia laboral, sus diferentes manifestaciones, así como la presentación del Protocolo.
- Formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre mobbing, acoso sexual y acoso sexista, y sus efectos en la salud del personal, en todos los niveles.
- Cualquier otro mecanismo y herramienta de comunicación disponible en la institución.
- El documento de divulgación contendrá los mecanismos de contacto.

MECANISMOS DE DIVULGACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INFORME ANUAL

La Asesoría Confidencial 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, se recomienda 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:

1. Tipos de acciones preventivas implementadas.
2. Incidencia de la problemática, resaltando los tipos de casos atendidos, las características principales y las áreas de trabajo más afectadas.
3. El tiempo dedicado a las diferentes fases del procedimiento.
4. Las acciones recomendadas e implementadas.
5. El seguimiento realizado a los casos.
6. Propuestas de mejoras al procedimiento.

DEFINICIONES

A efectos del presente Protocolo, se manejarán las siguientes definiciones:

DISCRIMINACIÓN: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, 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 y la ocupación.

ACOSO LABORAL O MOBBING: Es una 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 GÉNERO: Es una estrategia para convertir las 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 claves que permiten interpretar las desigualdades de género y discriminaciones en la diversidad de las experiencias, incluidas las situaciones de violencia y permite conocer sus mecanismos de producción y reproducción con el fin de generar cambios que favorezcan sociedades más igualitarias.

ACOSO SEXUAL: Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima y que tiene como objetivo o consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando sus condiciones de trabajo y poniendo en peligro su salud y su empleo. Se diferencian dos tipos de acoso sexual:

1.-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 la estabilidad en el empleo, al sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual (explícita o implícita).

2.- 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,



*Municipalidad del Partido de General Pueyrredon
Departamento Deliberativo*

intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo e inseguro. En este tipo de acoso, el comportamiento sexual no está condicionado y la relación jerárquica no es necesaria. A diferencia del chantaje sexual, las consecuencias no son tan directas para la víctima, 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 género de la persona y que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de ésta, que se produce en el entorno laboral y que pone en peligro su salud y su empleo. Aunque el acoso sexista puede adoptar múltiples formas, quedan especialmente protegidas las situaciones de acoso por razón de embarazo y/o asunción de responsabilidades familiares, así como el acoso tras haber rechazado una propuesta de tipo sexual, puesto que en ambos casos lo que se suele perseguir es la renuncia de la persona.