

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA POR MOTIVO DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Que dado la Ley Nacional N° 26.485 de “Protección Integral de las Mujeres” (texto según Ley N° 27.533) Ley “Micaela” N° 27499, Ley provincial N° 12.569 de “Violencia Familiar”, Convenio N° 190 “sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” de la OIT, las Leyes provinciales N° 15.134 “Ley Micaela de la provincia de Buenos Aires”, Ley N° 14.656 “De relaciones laborales y negociación colectiva de los Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires y el Convenio Colectivo de Trabajo N° CCTM-2019-9, Ordenanza Municipal N° 16.463, Ordenanza N° 16957 de adhesión a la Ley Micaela, las normas aquí enumeradas serán de aplicación obligatoria y en su defecto por las que en un futuro las reemplacen.

Se establece para el Municipio de Tandil el presente “**Protocolo de Actuación en casos de Violencia por motivo de Género en el Ámbito Laboral**”:

Ámbito de aplicación

ARTÍCULO 1º: El presente PROTOCOLO tiene por objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar la VIOLENCIA POR MOTIVO DE GÉNERO en el ámbito de la Administración Pública Municipal, organismos descentralizados, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado Municipal, sociedades con participación estatal mayoritaria, el Honorable Concejo de Deliberante, así como toda otra entidad u organismo dependiente de la Municipalidad, independientemente de su naturaleza jurídica, denominación por ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios.

Personas comprendidas

ARTÍCULO 2º: Los funcionarios y trabajadores no podrán ejercer contra las mujeres y personas lesbianas, gays, travestis, transexuales, transgénero, bisexuales, intersexuales, queer (en adelante LGTBIQ+), las conductas que éste Protocolo define como violencia por motivo de género.

Conductas alcanzadas e indicadores

ARTÍCULO 3º: El protocolo se aplica a toda conducta, acción u omisión basada en una relación desigual de poder por razones de género y/o diversidad sexual y/o orientación sexual y/o identidad de género o su expresión contra una mujer o persona del colectivo LGTBIQ+, que afecte su libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial y su seguridad personal.

Distintos tipos de violencias

- 1. Física:** la que se emplea sobre el cuerpo de la mujer y persona del colectivo LGTBIQ+.
- 2. Psicológica:** la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica el pleno desarrollo personal mediante amenazas, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descredito, manipulación, aislamiento. Incluye también la acusación sin causa, control ajeno a la tarea, exigencia de obediencia que vulnere derechos de la víctima, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación.
- 3. Sexual:** cualquier acción que implique vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer y persona del colectivo LGTBIQ+ a decidir voluntariamente sobre su vida sexual o reproductiva.
- 4. Económica y patrimonial:** la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer y persona del colectivo LGTBIQ+.
- 5. Simbólica:** la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, iconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer y persona del colectivo LGTBIQ+ en la sociedad.
- 6. Política:** La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer y persona del colectivo LGTBIQ+, vulnerando el derecho a una vida política libre de

violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.

Son indicadores de violencia por motivo de género:

Utilización de frases descalificadoras y discriminatorias.

Distribución desigual descalificadora y discriminatoria de recursos técnicos, recursos económicos y recursos humanos.

Evaluación inequitativa.

Aislamiento social dentro del ámbito laboral.

Quejas reiteradas sobre el trato del personal jerárquico hacia las trabajadoras y personas del colectivo LGTBIQ+.

Lesiones físicas

Son potenciales indicadores de violencia por motivo de género:

Brindar de manera defectuosa, discriminatoria, poco claras o imprecisas las directivas laborales.

Aumento de licencias por enfermedad.

Pedidos de traslados de áreas.

Aumento de renunciadas.

Incremento de ausentismo.

Dificultad en la integración en las tareas.

Impedimento u obstaculización del acceso a la capacitación o estudios en condiciones desiguales al resto de los trabajadores y por fuera de lo normado en el CCT.

Criterios generales de intervención

ARTÍCULO 4°: Las intervenciones reguladas en el presente Protocolo se deben guiar respetando los siguientes principios y criterios:

Confidencialidad y respeto a la privacidad. Durante todo el procedimiento se resguardarán los datos de la persona víctima de violencia por motivo de género y el contenido de la denuncia realizada, sobre la cual se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como presunto responsable de los hechos denunciados. Será exclusiva potestad de la persona víctima de violencia por motivo de género decidir durante el procedimiento- ejercer su derecho a visibilizar el contenido de la denuncia realizada y sus datos personales.

Protección y cuidado de la persona denunciante. Se priorizará la integridad física y psicológica de la persona víctima de violencia por motivo de género y se pondrá especial atención en que ninguna medida implique ponerla en riesgo o situación de mayor vulnerabilidad. Se dará acompañamiento desde el momento de la denuncia, arbitrando los medios para garantizar la asistencia necesaria, de acuerdo a lo normado en el Artículo 5° del presente Protocolo. El procedimiento de protección contra la violencia por motivo de género se regirá por el principio *Indubio pro* víctima.

No re-victimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona víctima de violencia por motivo de género.

Voluntariedad. Se deberá respetar o resguardar en todo momento la voluntad de la persona víctima de violencia por motivo de género en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente. Se la acompañará a realizar todas las acciones pertinentes que considere necesarias, conforme a lo normado por el artículo 5° y artículo 12° in fine de este protocolo.

Derecho a la Asistencia Integral

ARTÍCULO 5°: Toda mujer o persona del colectivo LGTBIQ+ que se reconozca como víctima de violencia por motivo de género tiene derecho a requerir a la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual contención, asesoramiento, acompañamiento y asistencia integral. La declaración que brinde la víctima en esa dependencia o ante cualquier otra institución o autoridad no podrá ser utilizada para sustituir la prevista en el artículo 14° de éste protocolo.

Licencia por Violencia de Género

ARTÍCULO 6°: La Licencia por Violencia de Género establecida en el inciso “j” del artículo 109° Convenio Colectivo de Trabajo de los trabajadores del Municipio de Tandil (en adelante CCT), se deberá otorgar a los fines de que la víctima obtenga atención médica, psicológica y asesoramiento jurídico, así como cumplir con tramites en instancias administrativas y judiciales, y toda otra gestión personal que deba realizar como consecuencia de la violencia sufrida. Por lo tanto, la reducción de la jornada laboral, el reordenamiento del tiempo de trabajo o el cambio de lugar o de tareas no podrán ser impuestas a la víctima en sustitución de las medidas precautorias previstas en el artículo 15° de éste Protocolo.

La Dirección de Recursos Humanos o el Departamento de Recursos Humanos pertinente otorgará licencia total en forma retroactiva a la fecha de la primera manifestación fehaciente, que se acreditará con copia de la denuncia en sede policial, judicial o administrativa ante la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual o denuncia ante la CAV o certificado médico o psicológico que invoque la causal de violencia por motivo de género. Dentro de las 24 horas siguientes al pedido de licencia la Dirección de Recursos Humanos o el Departamento de Recursos Humanos según corresponda deberán dar intervención a la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual. La extensión y modalidad de la licencia será determinada por la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual en base a los objetivos planteados en el primer párrafo del presente artículo. La licencia otorgada en función de los criterios de la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual deberá ser modificada con la sola presentación de certificado de profesional de la medicina u otro profesional de institución pública o no gubernamental dedicada a temáticas de género que justifique un mayor plazo de licencia u otra modalidad de otorgamiento.

Comisión de Asistencia a la Víctima (CAV)

ARTÍCULO 7°: Créase en el ámbito de la Jefatura de Gabinete del Municipio de Tandil la **Comisión de Asistencia a la Víctima (CAV)**, que estará integrada por la persona a cargo de la Dirección de Asuntos Legales, de la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual, de la Dirección o de la Jefatura de Departamento de Recursos Humanos correspondiente al sector de los/as trabajadores/as involucrados/as y un/a representante del Sindicato de Trabajadores Municipales de Tandil. Ante la ausencia de alguno/a de esos/as funcionarios/as deberá ser sustituido/a por su superior inmediato o en su defecto por funcionario/a con designación política. En caso que la violencia por motivo de género ocurra en el área o Dirección donde revista un miembro de la CAV, éste será sustituido por su superior jerárquico.

La CAV será *ad-hoc*, de funcionamiento permanente, cuyos miembros participarán *ad honorem* y tendrá por objeto realizar todas las diligencias preliminares y preventivas que tengan por fin contener, orientar y resguardar a la víctima de violencia por motivo de género, interrumpir los hechos de violencia y establecer un programa de capacitación y sensibilización en violencia por motivo de género en el ámbito de aplicación de éste protocolo. Deberá proceder durante toda su intervención de acuerdo a los criterios generales descriptos en el Artículo 4° del presente Protocolo.

Denuncia

ARTÍCULO 8°: El procedimiento de protección contra la violencia de género se iniciará mediante denuncia efectuada por parte de la persona que se considere afectada por violencia por motivo de género, el o la testigo que haya tomado conocimiento del hecho o de oficio ante la **Comisión de Asistencia a la Víctima (CAV)**. Los días no hábiles para la administración Municipal la persona víctima por violencia de género podrá realizar la denuncia en sede policial o judicial, agregando copia de la misma en sobre cerrado y tal lo indica en el procedimiento del artículo 9° de este protocolo.

Procedimiento

ARTÍCULO 9°: Cuando la persona afectada o cualquier persona tome conocimiento de algunas de las situaciones mencionadas en el artículo 3° podrá solicitar a la Jefatura de Gabinete la intervención de la CAV. El pedido se hará mediante la suscripción de una planilla pre impresa y confeccionada a los fines de la denuncia por violencia por motivo de género en donde el/la denunciante la deberá completar con sus datos personales, de contacto, el carácter en que lo hace (víctima o testigo), la identificación de las personas involucradas y el rol que ocuparon en los hechos de violencia y la mención del área de trabajo donde ocurrieron. La nota podrá ser presentada directamente en la propia Jefatura de Gabinete o por Mesa de Entradas, en ambos casos se realizará en sobre cerrado que se lo identificará con las iniciales del nombre del denunciante, las siglas “CAV”, y si pertenece a la Administración Central o al Ente Descentralizado Sistema Integrado de Salud Pública (SISP). El número de nota deberá ser estampado en el sobre. El sobre recién podrá ser abierto por el pleno de los/las integrantes de la CAV.

ARTÍCULO 10°: La Jefatura de Gabinete convocará a sesión a la CAV para que se reúna en la jornada siguiente a la recepción de la denuncia.

ARTÍCULO 11°: Reunida la CAV, realizará la apertura del sobre con el pleno de sus miembros, verificará que ninguno/a de ellos/as se encuentren involucrados/as en la denuncia para su reemplazo y se dispondrá la citación inmediata del denunciante, la que no podrá exceder de las 24 horas.

ARTÍCULO 12°: Cuando el/la denunciante de los hechos sea un/a testigo y de su declaración surjan elementos o indicios sobre la existencia de los hechos de violencia citará a la persona afectada en forma personal por parte de un miembro técnico de la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual. El abordaje se deberá llevar a cabo priorizando la integridad psicofísica, la confidencialidad, la privacidad y la voluntad de la víctima. En ese acto se le informará y entregará un folleto explicativo acerca de la violencia por motivo de género y de los derechos que le asisten: licencia por violencia por motivo de género, la denuncia en sede judicial, espacios y programas de contención y asesoramiento que se brindan tanto en el ámbito municipal como en otras dependencias de la administración provincial, nacional o de asociaciones no gubernamentales.

ARTÍCULO 13°: En caso que la presunta víctima se niegue a declarar ante la CAV, o bien, no comparezca a la citación debidamente notificada, se le hará saber que podrá requerir la intervención de esa comisión cuando lo considere oportuno, pudiéndose proceder al archivo de la denuncia formulada por el tercero. En caso de encontrarse en juego la seguridad o el interés público, la CAV podrá formular la denuncia de oficio a los fines de instar el procedimiento sumarial del denunciado conforme lo dispuesto en el artículo 17°.

Declaración de la persona afectada

ARTÍCULO 14° : La declaración que la persona afectada brinde ante la CAV, en presencia del/la miembro del equipo técnico de la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual, responsable de la Dirección de Asuntos Legales, de la Dirección o de la Jefatura de Departamento de Recursos Humanos correspondiente al sector de los/as trabajadores/as involucrados/as y representante del Sindicato, será la única que realizará a instancias de la Administración en el presente procedimiento para la protección a la víctima de violencia por motivo género como en el sumario disciplinario que se pudiera iniciar en consecuencia, aunque sí se podrá ampliar por iniciativa de la propia persona afectada, por lo que se deberá realizar recabando todos los elementos necesarios para iniciar la investigación, la denuncia quedará exceptuada de la ratificación prevista en el artículo 157° del CCT. La audiencia con la persona afectada será conducida por el/la miembro del equipo técnico de Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual, será el único interlocutor/a con la víctima y contará con la asistencia del resto de los integrantes de la CAV que participan de la audiencia. Ello, sin menospreciar la dignidad y sin intromisión en datos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos, resguardando la voluntad de la

persona en cuanto a las acciones que decida realizar y que la afecten directamente, así como la confidencialidad de las cuestiones que expresamente desee mantener en reserva. En éste caso, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada. El acto deberá dar cumplimiento a todas las formalidades prevista en los artículos 155°, 156°, 198°, 199°, 200° y 201° del CCT.

Medidas protectorias

ARTÍCULO 15°: En las 24 horas siguientes a la declaración de la persona afectada, y con el fin de evitar la repetición de los actos de violencia, la CAV deberá adoptar de manera individual o conjunta alguna de las siguientes medidas:

- a) Ordenar el traslado temporario del presunto autor a otra área de prestación de tareas, siempre que la compartiera con la persona afectada.
- b) Fijar un perímetro de exclusión de acercamiento y de contacto o comunicación por cualquier medio, el que se mantendrá vigente no solo durante la jornada laboral sino también durante el desplazamiento de la víctima desde su domicilio hasta su lugar de trabajo, y viceversa.
- c) También se podrá aplicar la suspensión preventiva del acusado siempre que se den los requisitos previstos en el artículo 251° del CCT.
- d) Reordenar el horario o jornadas de prestación de tareas del presunto autor.
- e) Toda otra medida urgente que se estime oportuna para asegurar la custodia y protección de la persona afectada.

ARTÍCULO 16°: La CAV solo podrá eximirse de ordenar medidas protectorias con el consentimiento expreso de la persona afectada realizado con asistencia letrada o sindical.

ARTÍCULO 17°: Si la víctima se negó a declarar pero del testimonio del/la testigo-denunciante surgen elementos de convicción suficientes o indicios vehementes sobre la existencia de los hechos de violencia y la identidad de la persona afectada y su agresor, la CAV deberá ordenar alguna de las medidas protectorias del artículo 15°, pudiendo instar de oficio el procedimiento sumarial.

ARTÍCULO 18°: La notificación de las medidas protectorias se practicará dentro de las 24 horas siguientes, debiendo realizarse en forma personal a los/las involucrados/as, sea en el domicilio particular o en el lugar de trabajo. En la notificación al denunciado se le hará saber del derecho a asistencia letrada. Ante cualquier circunstancia que se presentara y a los fines de una rápida y efectiva notificación, se podrá realizar la notificación según lo establecido en el CCT.

ARTÍCULO 19°: Todas las medidas protectorias adoptadas por la CAV tendrán una duración de 60 días corridos, las que podrán ser modificadas, prorrogadas o dejadas sin efecto por el/la Instructor/a del sumario que se abra al efecto, en conformidad con lo establecido por el CCT. Si el/la Instructor/a deja sin efecto o modificara cualquiera de las medidas protectorias ordenadas por la CAV antes que se venciera el plazo de 60 días, deberá notificar a la persona afectada de los motivos que funda la decisión. La persona afectada podrá interponer recurso de reconsideración ante el/la Instructor/a, el recurso mantendrá vigente la medida protectoria hasta la decisión final que resuelva el/la director/a de Asuntos legales.

ARTÍCULO 20°: Si la CAV entiende que hay elementos de convicción suficientes o indicios vehementes sobre la existencia de los hechos de violencia, la identidad de la víctima y su agresor, remitirán las actuaciones a la Dirección de Asuntos Legales en sobre cerrado, indicando el número de expediente y las iniciales del nombre de la víctima donde continuaran su trámite conforme el artículo 160° y siguientes del CCT.

Denuncia contra funcionarios excluidos del CCT

ARTÍCULO 21°: Si la CAV advierte que hay elementos de convicción suficientes o indicios vehementes sobre la responsabilidad de algunos de los funcionarios descritos en el artículo 8° del CCT como autor de violencia por motivo de género, se eximirá de ordenar las medidas protectorias del artículo 15° de éste Protocolo, y dentro de las 48 horas de recibida la declaración del artículo 14° o de la testimonial del artículo 17°, la CAV elevará para su consideración al/la Sr/a. Intendente/a Municipal y al Honorable Concejo de Deliberante, las actas de las declaraciones testimoniales conjuntamente con un informe por escrito en donde se detallen sobre los aspectos relevantes que entiende que le dan sustento a la denuncia. En el mismo plazo se le deberá entregar copia de todo lo actuado a la persona afectada. La violencia por motivo de género cometida por un funcionario excluido del CCT será considerada como falta grave.

Derechos de la víctima en el Sumario

ARTÍCULO 22°: Sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 157° del CCT, la víctima tiene los siguientes derechos durante la tramitación del sumario:

Previo a emitir el acto de imputación o, en su caso, el sobreseimiento del acusado, el/la Instructor/a del sumario deberá intimar a la persona afectada por un plazo de cinco (5) días hábiles, a la incorporación u ofrecimiento de las demás pruebas que pretendan hacer valer en el procedimiento disciplinario.

Cumplido el plazo de intimación sin efectuar presentación alguna por parte de la persona afectada, o en su caso, incorporada y/o producida la prueba ofrecida, el/la Instructor/a resolverá la imputación o sobreseimiento del acusado. En caso de sobreseimiento, la persona afectada podrá interponer recurso de revocatoria dentro del plazo de cinco (5) días de notificada la resolución de el/la Instructor/a. La decisión final que adopte el/la directora/a de Asuntos Legales resolviendo dicho recurso será irrecurrible.

Concluida la etapa probatoria del proceso sumarial, también se le correrá traslado a la persona afectada para que alegue en la oportunidad del artículo 236° del CCT.

La notificación del acto administrativo final del artículo 258° del CCT también se la hará a la persona afectada. Dicho acto es irrecurrible para la persona afectada.

Indemnidad

ARTÍCULO 23°: Ninguna persona que haya sido víctima de violencia por motivo de género, o trabajador o trabajadora que haya denunciado la misma o haya comparecido como testigo de los hechos no podrá ser sancionado, trasladado, ni despedido, ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, como represalia por su denuncia o testimonio (conforme artículo 1° de la Ley 14656 y artículo 150° del CCT).

Sanciones disciplinarias especiales

ARTÍCULO 24°: El acusado será sancionado con sanción correctiva que se graduará entre diez (10) y treinta (30) días de suspensión si violare cualquiera medida preventiva dispuesta en protección de la víctima. Para hacer efectiva ésta sanción correctiva, el/la Instructor/a que entiende en el sumario iniciado por la denuncia de violencia por motivo de género y cualquiera sea su estado procesal, le otorgará cinco (5) días para que el imputado formule el descargo respectivo previo a la resolución que corresponda, que deberá adoptar la autoridad.

La medida correctiva regulada en éste artículo es autónoma y por lo tanto no excluye la aplicación de otra sanción disciplinaria en caso que se acredite la conducta de violencia por motivo de género que dio inicio a las actuaciones.

Sanción disciplinaria – Accesorio – Reincidencia

ARTÍCULO 25°: Todo aquel que incurriera en conductas de violencia por motivo de género, se le aplicarán las sanciones que prevén los regímenes administrativos y disciplinarios respectivos, conforme la gravedad que en cada caso corresponda. En todos los casos en que se le aplique sanción disciplinaria de tipo correctiva al imputado, se le deberá imponer como medida disciplinaria accesoria la obligación a incorporarse al dispositivo de abordaje sobre temáticas de género que dicte la Dirección de Políticas de

Género y Diversidad Sexual. La reincidencia en conductas de violencia por motivo de género será considerada como falta grave.

Obligación de denunciar

ARTÍCULO 26°: Todos los trabajadores, trabajadoras, funcionarios y funcionarias alcanzados por este Protocolo están obligados/as a denunciar cualquier hecho de violencia cometido por otro trabajador o funcionario en el ámbito laboral o en ocasión de sus tareas contra cualquier persona que esté siendo atendida por el servicio público. La denuncia se deberá efectivizar ante la CAV dentro de las 48 horas de conocido el hecho. Cuando ésta obligación haya sido incumplida por el trabajador o trabajadora municipal será pasible de una sanción correctiva de entre cinco (5) y quince (15) días de suspensión en sumario disciplinario que se le abra al efecto.

Cuando la falta descrita en este artículo haya sido cometida por alguno de los funcionarios o funcionarias descriptos en el artículo 8° del CCT, se elevará para su consideración al/la Sr/a. Intendente/a Municipal y al Honorable Concejo Deliberante, las actuaciones realizadas conjuntamente con un informe escrito con el detalle de los aspectos relevantes que dan sustento a la acusación. La omisión deliberada del funcionario o funcionaria excluido del CCT de denunciar un hecho de violencia por motivo de género será considerada como falta grave.

Aplicación de Ley Micaela

ARTÍCULO 27°: A partir de la información recabada en cumplimiento del presente protocolo, la CAV elaborará un informe dirigido a la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual, en su carácter de autoridad de aplicación de la Ordenanza N° 16463 y Ordenanza N° 16957, como de otros programas existentes, en el que se detalle las causas y las personas que por su función, área o sector requiera o requieran un abordaje desde la misma.

Difusión

ARTÍCULO 28°: El Departamento Ejecutivo Municipal, la Presidencia del Honorable Concejo Deliberante y las demás entidades detalladas en el artículo 1° deberán mantener en forma permanente folletería de difusión sobre los alcances de éste Protocolo en todas sus reparticiones así como en todas las redes sociales y pagina web oficial. De la misma manera deberá procurar que en esos mismos sitios se encuentre a disposición, en espacios de acceso irrestricto, tanto de los y las trabajadoras municipales como de la ciudadanía en general el modelo nota de denuncia por violencia por motivo de género.

ARTÍCULO 29°: Conforme lo normado por el artículo 1° del presente, se invita a la Usina Popular y Municipal de Tandil Sociedad de Economía Mixta a adherir al presente Protocolo con las adaptaciones que correspondan conforme su Estatuto y el Convenio Colectivo de Trabajo del sector.