



*Honorable Concejo Deliberante
San José de Gualeguaychú*

ORDENANZA N° 12.399/2020.

EXPTÉ.N° 6512/2019-H.C.D.

VISTO:

La necesidad de intervenir en situaciones de discriminación y violencia sexista en el ámbito de la Municipalidad de San José de Gualeguaychú, garantizando un ambiente libre de violencias sexistas y discriminación de cualquier tipo por razones de género y/o identidad u orientación sexual en el municipio.

CONSIDERANDO:

Que las leyes nacionales y los tratados internacionales de Derechos Humanos a los cuales el Estado argentino se encuentra adherido, reprimen la violencia y discriminación basadas en el género, y obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación.

Que en todos sus estamentos y por consiguiente las personas que se desempeñan en el mismo, tienen a su cargo un rol específico para el resguardo de los derechos fundamentales y, en especial para el cumplimiento de las políticas antidiscriminatorias relativas a la mujer.

Que el objetivo principal de una política con perspectiva de género es modificar los estereotipos culturales que perpetúan el sistema patriarcal, del que no están ajenas las instituciones sean públicas o privadas, para prevenir y finalmente erradicar la violencia contra la mujer.

Que en nuestras sociedades patriarcales y por ende heteronormativas, la violencia de género con el agravante de ser contra las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ ha implicado y aún hoy, la existencia de crímenes y delitos de odio. Ello implica un problema que afecta la igualdad y constituye una violación a los Derechos Humanos que debe ser erradicada.

Que el estado debe desarrollar acciones que permita promover la inclusión laboral de trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a los colectivos vulnerados, como lo es el colectivo trans.

Que la violencia de género es una flagrante violación del derecho a la salud de las mujeres, considerando que el goce de buena salud es un derecho humano fundamental e imprescindible para alcanzar un estado de bienestar.

Que los ámbitos laborales, como los otros espacios sociales donde llevamos a cabo nuestras actividades, no están exentos de expresiones de violencia y que la violencia laboral implica una práctica que atenta contra la dignidad humana y provoca efectos perjudiciales sobre la integridad física y psíquica.

Que en éste mismo sentido el gobierno nacional ha creado mediante decreto 7/2019 del 10/12/2019 el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad”, la Cámara de Diputados de la Nación la “Comisión de Mujeres y Diversidad”, en nuestra legislatura provincial “la banca de la Mujer”, y en ésta ciudad de Gualeguaychú, la Nueva Comisión “De la Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual”

Que es de plena vigencia en nuestra provincia de la Ley 10.058 de adhesión a la ley Nacional 26.485 de “Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres”, la 10.571 que incorpora la licencia laboral por violencia de género, la implementación del sistema de botones “anti pánico” y, en el ámbito local la adhesión a la llamada “ley Micaela” mediante ordenanza. N° 12346/19.

Que existen dentro de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible los objetivos de contribuir a la “igualdad de género” y la “reducción de la desigualdades” (objetivos 5 y 10 respectivamente) y como una de las metas principales la de poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo y eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación (5.1 y 5.2)

Que existe consenso en que para una protección efectiva debe existir una escucha adecuada y para ello los mecanismos de acción y aplicación de las normas debes ser los adecuados, con el aporte ineludible de las diversas disciplinas.

Que si bien el fin último es la erradicación de la violencia de género, resulta a su vez, imprescindible, que el acceso a la Justicia se encuentre garantizado por el Estado.

POR ELLO

EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE SAN JOSE DE GUALEGUAYCHU SANCIONA LA SIGUIENTE

ORDENANZA

ARTICULO 1° APRUEBASE el “**PROTOCOLO DE ACCIÓN PARA SITUACIONES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR CUESTIONES DE GÉNERO**”, en el ámbito de la Municipalidad de San José De Gualeguaychú, que como ANEXO I forma parte de la presente.

ARTICULO 2° IMPLEMENTESE el Protocolo de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género”, que por la presente se aprueba, será de aplicación obligatoria en todos los ámbitos dependientes de la Municipalidad de San José de Gualeguaychú.

ARTICULO 3° COMUNÍQUESE a todas las Áreas pertenecientes al Municipio de San José de Gualeguaychú.

ARTÍCULO 4.- COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Sala de Sesiones.

San José de Gualeguaychú, 5 de junio de 2020.

Lorena M. Arrozogaray, Presidenta – Jorge Cuenca, Secretario.

ANEXO I

PROTOCOLO DE ACCIÓN PARA SITUACIONES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR CUESTIONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO MUNICIPAL

1. INTRODUCCIÓN

El presente protocolo de actuación es un documento normativo que guía las intervenciones frente a situaciones de discriminación y violencia sexista¹ en el ámbito de la Municipalidad de San José de Gualeguaychú, centrado en las personas damnificadas y en el resguardo de sus derechos. Se propone como horizonte garantizar un ambiente libre de violencias sexistas y discriminación de cualquier tipo por razones de género y/o identidad u orientación sexual en este municipio.

El municipio de Gualeguaychú requiere contar con una normativa que regule y ordene los procesos en los cuales las personas, por cuestiones de género, son discriminadas y/o violentadas. La falta de esta herramienta hasta la actualidad invisibiliza y silencia a todas aquellas mujeres que sufren estas situaciones y que se han visto en soledad, estigmatizadas y sometidas a soportar violaciones a sus derechos, por ser trabajadoras y depender de su salario, muchas veces siendo además sostén económico y afectivo de su hogar. Lo mismo les ha ocurrido a las personas por su orientación sexual (lesbianas, gays, bisexuales) o transgénero.

Contamos con una normativa municipal obsoleta que no contempla este tipo de problemáticas, lo cual es reconocido, pero no puede ser considerado una imposibilidad ni un obstáculo "natural". Es necesario generar nuevas condiciones de respeto y promoción de los Derechos Humanos vinculados a las cuestiones de género, desnaturalizando situaciones que generan un gran daño psíquico y social grave, y es necesario prevenir. Estas nuevas condiciones generarían otro marco legal y operativo, indispensable para evitar situaciones de riesgo al que muchas mujeres y personas del colectivo de la diversidad sexual quedan expuestas.

¹ Sexismo, discriminación sexual o discriminación de género es el [prejuicio](#) o [discriminación](#) basada en el [sexo](#) o [género](#). También se refiere a las condiciones o actitudes que promueven [estereotipos](#) de roles sociales establecidos en diferencias sexuales.

Este protocolo toma como referencia los protocolos de la UNER², UNLP³ y del municipio de la ciudad de Rosario⁴.

El Municipio de la ciudad de Gualaguaychú contará con la creación de este protocolo como una herramienta para la construcción de un espacio de trabajo libre de violencias por cuestiones de género contra las personas y exento de discriminación, fomentando la protección integral de los Derechos Humanos, la prevención en materia de igualdad y la equidad de género.

2. FUNDAMENTOS

La ideología de la diferencia sexual opera en nuestra cultura como una censura, en la medida en que oculta la oposición que existe en el plano social entre los varones y las mujeres. Masculino/femenino, macho/hembra son categorías que sirven para disimular el hecho de que las diferencias sociales implican siempre un orden económico, político e ideológico.

El lugar asignado a la mujer en la sociedad moderna es producto de una construcción histórica, atravesado por procesos sociales, culturales, económicos y políticos que la ubican en condiciones de inferioridad respecto del varón. Este lugar, asignado por la sociedad y la cultura se enmarca en un modelo de familia burguesa y patriarcal que la considera un objeto y no un sujeto.

La violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas contra las personas en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. Estas conductas y acciones lesivas de Derechos Humanos han sido visibilizadas por la comunidad internacional y sancionadas a través de diferentes instrumentos normativos. En este sentido, en la actualidad se cuenta con Leyes nacionales y Tratados de Derechos Humanos que sancionan la violencia y la discriminación basadas en el género, expresión de género u orientación sexual (no heterosexual) y obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación.

2 <https://uner.edu.ar/institucional/308/protocolo-contra-violencias-sexistas>

3

https://www.fcnym.unlp.edu.ar/uploads/docs/protocolo_de_actuacion_en_casos_de_violencia_de_genero.pdf

4 <https://www.rosario.gob.ar/web/gobierno/desarrollo-social/mujer/protocolo-de-actuacion-violencia-de-genero-en-el-ambito-laboral>

Se entiende por violencia de género y sexista 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 la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, social, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal.

En nuestra sociedad y en nuestra cultura, la violencia contra las mujeres, personas feminizadas, del colectivo LGTBIQ+⁵ y en particular, mujeres trans⁶ o travestis se invisibiliza sin mayor esfuerzo al quedar enmarcada en la lógica patriarcal⁷, que presenta como natural esa relación de opresión preexistente.

Siguiendo a Rita Segato⁸ es imprescindible para hablar de estas violencias partir de la categoría de género, que es una categoría política. El género es la experiencia fundante que organiza el mundo, incluso el universo biológico, a partir de la matriz sexo - género, sosteniendo la idea de que la heterosexualidad es natural, obligatoria y dependiente de la biología, del saber médico-científico, neutral, blanco y occidental. Lo femenino y lo masculino remiten posiciones en una estructura relacional. Esa estructura devela las relaciones políticas y económicas y por ello es necesario que la incorporemos como una categoría política.

Hablar de género es pensar como nos insertamos en la trama de relaciones sociales, por ende, políticas y económicas y como adherimos o no a posiciones establecidas como determinantes y originarias.

Asimismo, la violencia de género es el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige contra las mujeres por el hecho mismo de serlo; por la forma en que son consideradas por sus agresores, desprovistas de los derechos más mínimos de libertad, respeto y capacidad de

5 LGTBIQ+ son las siglas que designan colectivamente lésbico, gay, bisexual, trans, intersexual, queer, incluyendo a través del + cualquier otra identidad que se quede en el medio de todas ellas.

6 El término transgénero hace referencia a las personas cuyas identidades de género son diferentes del sexo que se les asignó al nacer. El término se aplica, en general, al estado de la identidad de género, que no se corresponde con el sexo asignado.

7 Se denomina patriarcado a toda forma de organización social cuya autoridad se reserva exclusivamente al hombre o sexo masculino. En una estructura social patriarcal, la mujer, las identidades trans y toda persona que no se ajuste a la matriz heteronormativa, no asume liderazgo político, ni autoridad moral, ni privilegio social ni control sobre la propiedad.

8

[http://valijapedagogica.mercosursocialsolidario.org/archivos/hc/1-
aportes-teoricos/2.marcos-teoricos/3.libros/
RitaSegato.LasEstructurasElementalesDeLaViolencia.pdf](http://valijapedagogica.mercosursocialsolidario.org/archivos/hc/1-
aportes-teoricos/2.marcos-teoricos/3.libros/
RitaSegato.LasEstructurasElementalesDeLaViolencia.pdf)

decisión. Es por lo tanto consecuencia de una situación de discriminación y subordinación de las mujeres con respecto a los varones, provenientes de la estructura social patriarcal y capitalista.

La violencia género es un problema complejo, multideterminado que requiere pensar en un plano de la singularidad en el que las personas se vinculan y también en las estructuras que operan sobre esas subjetividades. La violencia contra las mujeres y personas LGTBIQ+ es una violación grave de los Derechos Humanos y constituye un problema social que ha ingresado a la agenda de las políticas públicas y nutren el presente protocolo.

De acuerdo con la definición de las Naciones Unidas, la violencia de género es *"todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico incluidas las amenazas la coerción o la privación arbitraria a la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada"*. Existen brechas entre sexos o géneros que connotan valores culturales diferentes, pudiendo desembocar en muchos casos en asignaciones de tareas diferentes que subvaloran el rol femenino dentro del lugar de trabajo. Esta diferencia implica una discriminación que, la mayoría de las veces, es tan sutil y se encuentra tan naturalizada que parece que no existe, y cuesta percibirla entre los tipos de violencia laboral conocidos.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en su informe de 2015 sobre Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América⁹ se enfoca en la violencia contra las personas LGTBIQ+¹⁰, entiende que los actos de violencia contra las personas de ese colectivo, -comúnmente conocidos como *"crímenes de odio"*, se comprenden mejor bajo el concepto de violencia por prejuicio contra las orientaciones sexuales y las identidades de género no normativas, en adelante "violencia por prejuicio". La violencia por prejuicio es un fenómeno social, que se dirige contra grupos sociales específicos, tales como las personas LGTBIQ+, tiene un impacto simbólico, y envía un mensaje de terror generalizado a este colectivo. De manera similar, la Comisión estima que la violencia contra las personas intersex es una forma de violencia por prejuicio contra la diversidad corporal. La CIDH subraya que debe adoptarse un enfoque comprensivo que vaya más allá de medidas legales e incluya medidas preventivas y educativas para responder y combatir el discurso de

9

<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>

10 El informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos menciona las letras LGTB, incorporando este proyecto "IQ+", tal como lo definen las organizaciones sociales y políticas.

odio. Los Estados deben implementar medidas para fortalecer las obligaciones de los medios públicos para que atiendan las necesidades de información y expresión de esta comunidad, así como para promover conciencia sobre los asuntos que les atañen.

Los Estados deben adoptar medidas disciplinarias adecuadas respecto del discurso de odio o la incitación a la violencia por parte de funcionarios públicos. La Comisión Interamericana recuerda que es esencial que los Estados adopten medidas para erradicar el estigma y los estereotipos negativos contra las personas LGBTIQ+, los cuales refuerzan la discriminación y violencia en su contra, también ha señalado que las declaraciones públicas positivas por parte de autoridades del Estado son un factor clave en la lucha contra la estigmatización de las personas LGBTIQ+, ya que los Estados juegan un rol crucial en guiar los cambios sociales dirigidos a combatir la discriminación y los prejuicios sociales.

Las políticas estatales dirigidas a educar al público sobre derechos humanos con una perspectiva de género y diversidad no deben limitarse a los ámbitos educativos. Por el contrario, deben ser transversales en todos los ámbitos en los que opera el Estado.

La Comisión también subraya la importancia de involucrar a la sociedad civil en el desarrollo de políticas públicas dirigidas a proteger los derechos humanos de las personas LGBTI. Las organizaciones, grupos y personas LGBTI deben ser sistemáticamente consultados e involucrados en el proceso de toma de decisiones relativo al diseño de políticas públicas y legislación que afecte sus derechos. La violencia perpetrada contra las personas LGBTIQ+ está estrechamente vinculada con la existencia de prejuicios sociales arraigados en las sociedades del continente americano. Un importante componente de la respuesta del Estado frente a la violencia contra las personas de dicho colectivo se centra en abordar la discriminación social subyacente contra estas personas. La violencia contra las personas intersex se deriva de la falta de aceptación hacia la diversidad corporal.

Lograr una mayor comprensión y respeto hacia las orientaciones sexuales, identidades de género y cuerpos diversos tendrá como consecuencia la disminución y eventual erradicación de actos de violencia contra las personas LGBTIQ+. Los Estados deben implementar medidas para combatir y erradicar los prejuicios en todos los niveles y a través de diversos mecanismos. La Comisión Interamericana observa que en la región prevalece una cultura donde los actos de

violencia y ataques contra las personas LGBT están absolutamente naturalizados. La CIDH ha señalado que los estándares y principios de derechos humanos constituyen tanto una guía como un mapa de navegación para el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas; deben ser transversales a todos los ámbitos en los que opera el Estado. Los principios de igualdad y no discriminación, con especial énfasis en la diversidad corporal, sexual y de género, deben constituir un elemento clave de dichas políticas.

La perspectiva de género debe ser ineludible al considerar el fenómeno de la violencia laboral.

En el mundo del trabajo estos estereotipos basados en el sexo o género tienen una valoración de los trabajos de predominancia “masculina”, existiendo prejuicios sexistas al evaluar el trabajo ejecutado por mujeres; esto ya implica discriminación y por lo tanto promueve situaciones de desigualdad de poder generando un terreno propicio para la violencia laboral.

La Violencia Laboral es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un/a trabajador/a de su lugar de trabajo por una cuestión de género.

El concepto de género es el punto de apoyo para revisar los posicionamientos asumidos en los lugares que habitamos el mundo del trabajo. En el ámbito de las relaciones laborales, las relaciones de género (que en sí mismo implican desigualdad en el ejercicio del poder) están atravesadas por relaciones de poder particulares, por estar condicionadas por lo salarial (poder económico) y por la existencia de un sistema jerárquico (posibilidad de hacer uso abusivo de ese poder por legitimidad). Cuanto mayor es la distancia jerárquica y económica entre quien ejerce abuso de poder y quien sufre violencia o discriminación, mayores son las posibilidades de verse sometido o sometida a situaciones de violencia laboral. Esto se puede reconocer con el concepto de interseccionalidad¹¹, que reconoce el entrecruzamiento del género con la clase social –también reconoce otras secciones como discapacidad, etnia, etc.- y la consustancialidad como determinante para ser objeto de violencias y discriminaciones. La interseccionalidad se ha convertido en la expresión utilizada para designar la perspectiva teórica y metodológica que busca dar cuenta de la percepción cruzada o imbricada de las relaciones de poder¹².

11

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0188947816300603>

Según el informe de la Organización internacional del Trabajo (OIT) de 2012, “la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género¹³ es común para las personas LGBTIQ+, quienes deben enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBTIQ+ pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico. A menudo, la causa de discriminación, acoso y exclusión del mercado laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad (la creencia social de que lo “normal” es ser heterosexual), y también de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener una mujer y un hombre. Con frecuencia, una mujer que es percibida como “masculina” o un hombre que es percibido como “afeminado” en su comportamiento o apariencia son víctimas de discriminación o acoso.

En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras lesbianas, gays y bisexuales son objeto de preguntas invasivas sobre su vida privada y haber tenido que justificar por qué no eran heterosexuales. El temor a ser víctimas de discriminación y violencia suele inducir a muchos/as trabajadores y trabajadoras LGBTIQ+ a mantener en secreto su orientación sexual. Las mujeres lesbianas y los varones gays en las conversaciones en el trabajo cambian el nombre de su pareja, o simplemente evitaban hablar de su vida privada, como estrategia para evitar discriminación. Esta situación puede provocar una angustia considerable y, por consiguiente, afectan su desenvolvimiento en el ámbito laboral. Las personas transexuales son las que enfrentan a las formas más severas de discriminación laboral. Entre los problemas que enfrentan en el lugar de trabajo, cabe citar la imposibilidad de obtener un documento de identidad que refleje su género y su nombre; la reticencia de los/as empleadores/as a aceptar su forma de vestir; la disuasión de utilizar baños acordes con su género; y una mayor vulnerabilidad al hostigamiento y el acoso por parte de sus compañeros y compañeras de trabajo.

12

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0188947816300603>

13

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras transexuales (en particular, las mujeres trans) se ven completamente excluidos/as del empleo formal. Por ello, en algunos países, la única estrategia de supervivencia que les queda es el trabajo sexual, frecuentemente en condiciones peligrosas, lo que aumenta la posibilidad de contraer VIH y otras enfermedades de transmisión sexual. En Argentina, se han incluido cláusulas contra la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género en los convenios colectivos con sindicatos del sector público, y varios sindicatos han incorporado políticas contra la discriminación y defienden los intereses de los trabajadores y las trabajadoras LGBT.

Desde el año 2012, en la provincia de Entre Ríos contamos con un Protocolo Interministerial E Intersectorial De Acciones Destinadas A La Prevención, Protección Y Asistencia Integral De La Violencia De Género Y Violencia Familiar¹⁴ que reconoce a los municipios como parte de los organismos co-responsable de su aplicación. Dentro de sus objetivos plantea *“Incorporar en las acciones de este Protocolo, aquellas situaciones previstas en las Leyes provinciales de Violencia Laboral”* y *“Adoptar medidas tendientes a la erradicación de toda forma de discriminación y desigualdad de género”*.

3. MARCO LEGAL

Entre las primeras normas de Derechos Humanos, contamos con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Americana de Derechos Humanos, las cuales señalan el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respete su integridad física, psíquica y moral, igualando a todas las personas frente a la ley y garantizando una protección legal, sin distinciones basadas en condiciones de carácter personal. La no discriminación es un principio básico de Derechos Humanos consagrado en los diversos instrumentos de Derechos Humanos de organizaciones como Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos. Estos exigen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas los derechos reconocidos en el Pacto de San José de Costa Rica, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Asimismo, implica

14

<http://www.inerciacomunicacion.com.ar/normativasCGE/assets/protocolo--violencia-genero-y----familiar-.pdf>

que los Estados velen porque la legislación y las políticas públicas no sean discriminatorias.

El derecho a no ser objeto de discriminación está presente en el art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el art. 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño y el art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. También reconocen y protegen el derecho de todas las personas al trabajo, en los arts. 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los arts. 11.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el art. 2 de la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, el art. 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Que si bien el Estado argentino aún no ha adherido a los principios de Yogyakarta¹⁵, los mismos regulan prácticas institucionales al ser tomados como una referencia ética en esta materia. Los Principios de Yogyakarta son una serie de principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de Derechos Humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género, ratifican los estándares legales internacionales vinculantes que los Estados deben cumplir y la obligación primordial que tienen los Estados de implementar los Derechos Humanos. Algunos de los derechos que reconoce son al goce universal de los derechos humanos, a la no discriminación, y a la personalidad jurídica, el derecho a la seguridad humana y personal, la no discriminación en cuanto al goce de los derechos económicos, sociales y culturales; esto incluye la no discriminación en el empleo, derechos de expresión, opinión y asociación: los principios 19 al 21 subrayan la importancia de la libertad de expresarse, expresar la propia identidad y la propia sexualidad, sin interferencia del Estado sin importar la orientación sexual y la identidad de género.

En Argentina se cuenta con la Ley Nacional N° 23.592, Contra Actos Discriminatorios, que establece que "quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados" (art. 1). Así también se considerarán

15

https://es.wikipedia.org/wiki/Principios_de_Yogyakarta

particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados, entre otros motivos, por la orientación sexual.

La Ley Nacional N° 26.746, de Identidad De Género, reconoce el derecho a la identidad de género, al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género, a ser tratada de acuerdo a la misma; y en su Art. 2 define a la identidad de género como la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.

En lo que refiere a las mujeres cis¹⁶, contamos con diversos instrumentos internacionales y nacionales que refieren a la violencia y la discriminación contra las mujeres basadas en su género. Entre ellos, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, aprobada en Argentina por Ley N° 24.632 (conocida como *Convención de Belem do Para*) en su Art. 1 define la violencia contra las mujeres como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. y la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Ley Nacional N° 26.485, de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, y su Decreto de Reglamentación N° 1011/2010. Ley N° 26.485 define la violencia contra las mujeres como 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 (art. 4), siendo la violencia de género en el ámbito laboral conforme (art. 6 Inc. C) la que compete a este protocolo. Quedando comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Las acciones vinculadas a la prevención y asistencia integral de la violencia de género y la violencia familiar a través del Protocolo Interministerial e Intersectorial de Acciones destinadas a la Prevención, Protección y Asistencia Integral de la Violencia de Género y Violencia Familiar, define la Violencia laboral contra las mujeres como “*aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en*

16 El prefijo “cis” también proveniente del latín, significa “del lado de”. Si la persona cuya identidad de género está alineada con el sexo que le fue asignado al nacer, se trata de una persona cisgénero.

el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral". La Constitución de la Provincia de Entre Ríos del año 2008, establece en su Art. 17 que se garantiza la igualdad real de oportunidades y de trato para mujeres y varones en el pleno ejercicio de los derechos que fueren reconocidos en el ordenamiento jurídico. Una política de Estado prevendrá en forma continua todo tipo de violencia y dispondrá acciones positivas para corregir cualquier desigualdad de género.

4. OBJETIVOS

- ✓ Garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia contra las mujeres, personas con identidades feminizadas trans o travestis y personas que se vean afectada por cuestiones de género, promoviendo condiciones de igualdad y equidad en el ámbito municipal.
- ✓ Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas 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 personas afectadas el asesoramiento y asistencia, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.
- ✓ Asegurar el acompañamiento profesional de las personas afectadas víctimas de violencias.
- ✓ Desarrollar políticas de prevención de las violencias y de promoción de vínculos igualitarios.
- ✓ Procurar cambios de conducta relativos a la discriminación y/o violencia laboral.
- ✓ Realizar un plan anual que permitan obtener estándares mínimos de género en cada una de las políticas municipales.
- ✓ Impulsar una política laboral inclusiva que facilite el ingreso y permanencia de personas trans al ámbito laboral municipal.
- ✓ Monitorear los procesos administrativos sumariantes en la materia y generar dictámenes vinculantes.
- ✓ Conformar un espacio institucional propio con personal idóneo y capacitado.

5. PRINCIPIOS RECTORES

Las actuaciones que se originen en casos de violencias en el marco del presente protocolo se regirán por los principios:

A) De asesoramiento gratuito: La persona afectada será asesorada integralmente de manera gratuita por el órgano encargado de aplicarlo y por las delegadas municipales competentes de cada área o dirección

B) De respeto y privacidad: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos 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, así como en la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de las personas señaladas como responsables de los hechos denunciados.

C) De no re-victimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla.

D) De igualdad: Es necesario pensar en una política de igualdad para poder garantizar el acceso a los derechos humanos, una desigualdad en el acceso a los mismos equivale a un estancamiento social y cultural.

E) De Transversalidad: es necesario involucrar a todas las Direcciones y Áreas municipales en la consecución de la igualdad. La transversalidad alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus dimensiones. El principio de transversalidad no es, por tanto, exclusivo de los organismos de igualdad, sino que se debe extender esta competencia a todos los ámbitos de la vida política pública, a todos los estamentos sociales, a todos los colectivos, a toda la sociedad.

6. SUJETOS ALCANZADOS

El presente protocolo procede ante situaciones donde el agresor desempeñe sus funciones laborales en este Municipio, sin necesidad de distinguir el tipo de contratación que lo vincule con el Estado, como así tampoco su posición en el vínculo laboral, (sea trabajador o funcionario).

Se contemplan la aplicación del presente protocolo aun en los casos en que las víctimas sean o no trabajadorxs de esta Municipalidad.

7. CONDUCTAS ALCANZADAS

El presente Protocolo incluye situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y abarca las conductas alcanzadas por el art. 5 de la Ley Nacional N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos que se desarrollen sus relaciones interpersonales.

Las situaciones señaladas pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Cada acción involucrada puede darse de forma independiente.

LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO MUNICIPAL COMPRENDE:

Hechos de violencia física: Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador/a.

Hechos de Violencia sexual:

A. Hechos de violencia sexual descritos bajo la rúbrica "Delitos contra la Integridad Sexual" del Código Penal argentino, denominados "abuso sexual simple", "abuso sexual calificado", "abuso sexual con acceso carnal" o los que en el futuro pudieren tipificarse.

B. Hechos de violencia sexual no descritos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de *acoso sexual*. Se

entiende por *acoso sexual*, todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

C. Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.

Hechos de violencia moral o psicológica: Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un/a trabajador/a, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa. En esta búsqueda de dominar la voluntad de la víctima, se presupone una actitud hostil deliberada y premeditada por algún fin espurio.

8. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplicará cuando las acciones de violencia de género ocurran dentro del ámbito de la Municipalidad de Gualeguaychú, incluyendo todas sus dependencias y/o cualquier otro espacio físico y a través de cualquier otro medio (teléfono, whatsapp, Facebook y demás redes sociales) siempre que la relación interpersonal entre los sujetos involucrados tenga su origen en función del desempeño laboral que el agresor tenga en el ámbito Municipal.

9. ÓRGANO DE APLICACIÓN

A los fines de hacer efectiva la aplicación del presente protocolo deberá crearse un Órgano de Aplicación que ejercerá sus funciones en la Dirección de Personal del Municipio de la ciudad de San José de Gualeguaychú, el cual estará conformado por un equipo interdisciplinario compuesto por 1 abogado/a, y 1 psicóloga/o, 1 trabajadora social y 1 administrativo/a.

Dichos profesionales deberán acreditar experiencia y/o formación relativas a los derechos laborales y humanos con perspectiva de género, diversidad sexual y/o violencia laboral.

Operatividad:

Para que exista un control y participación por parte de todxs las trabajadorxs en la correcta aplicación del protocolo que busca construir un espacio laboral libre de violencias y hacer operativos los principios de igualdad y transversalidad, se designarán un/a delegado/a en cada Secretaría o Área Municipal elegido/a por sus compañerxs de trabajo -sin distinción del puesto que ocupe a los fines de implementar estrategias de prevención de la violencia y de representación para lxs compañerxs.

Su función será el acompañamiento real y efectivo ante un requerimiento para facilitar el acceso al espacio de asesoramiento y/o denuncia, manteniendo una comunicación directa con el órgano de aplicación del presente protocolo.

Esta persona debe respetar la identidad e intimidad de las personas que la requieran para solicitar ayuda y posible persona denunciada, en un marco de confidencialidad.

Independientemente de que cada trabajador/ra podrá presentarse en dicho órgano sin solicitar el acompañamiento de un/a delegado/a.

Asimismo, el/la delegado/a podrá ser solicitadx por otra persona que cumpla sus funciones en otra área del Municipio, cuando crea que no están dadas las condiciones de confianza básicas

IX. FACULTADES DEL ORGANO DE APLICACIÓN

- Tramitación de los casos presentados según el punto de procedimiento del presente Protocolo.
- Acciones de Prevención: sensibilización, capacitación, información e investigación.
- Se diseñarán actividades para la visualización y desnaturalización de la violencia laboral con el objetivo de favorecer un proceso de conocimiento y apropiación de derechos a una vida libre de violencias.
- Se impulsará y mantendrá la realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades tendientes a sensibilizar y desmitificar patrones y estereotipos que reproducen la violencia laboral siguiendo los lineamientos de la Ley Nacional N° 27.499, también llamada “Ley Micaela”. .
- Se realizarán campañas de elaboración y distribución de materiales informativos y educativos sobre la temática.

- Se promoverán la elaboración de diagnósticos sobre la violencia laboral presente en el Municipio de Gualeguaychú a través de investigaciones, encuestas, estudios específicos, que retomen los casos resueltos y los no resueltos, para su comparabilidad en el tiempo e incorporen nuevas líneas de trabajo sobre la problemática.

Dichas acciones se deben enmarcarse en las políticas de Derechos Humanos, Género y Diversidad Sexual de la Municipalidad de Gualeguaychú.

- Sistematización de datos y elaboración estadísticos. La base de datos, además de las funciones de registro, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones, su evaluación en el tiempo a fin de ajustar las líneas de acción o elaborar nuevas estrategias.
- Observaciones e indicación vinculante: a las diferentes Direcciones o Áreas municipales en relación al vínculo laboral y situaciones que se observen o lleguen a conocimiento del órgano.

10. PROCEDIMIENTO

Disposiciones generales:

Se iniciarán expedientes propios del órgano de aplicación, resguardándose la identidad de la persona denunciante con sus iniciales en la caratula inicial.

El formulario de inicio para denuncia será elaborado con el consenso de todos los profesionales del órgano de aplicación del presente protocolo a los fines de sostener criterios en conjunto y evitar inequidades.

Además del formulario de inicio, el expediente deberá contar con un **informe interdisciplinario de violencia con evaluación de riesgo**.

Luego se adjuntará copia de todas las presentaciones realizadas en las diferentes áreas municipales intervinientes y sus respectivas respuestas, si existieran.

<p>CUANDO EL AGRESOR Y LA PERSONA AFECTADA SEAN TRABAJADORES/AS DE LA MUNICIPALIDAD DE GUALEGUAYCHÚ:</p>

Procedimiento para consultas:

Las personas que se consideren afectadas o que sean testigos directos de situaciones de discriminación o violencia podrán consultar y/o pedir asesoramiento al equipo interdisciplinario del órgano de aplicación.

Si las circunstancias del caso lo ameritan y el/la trabajador/a afectado/a que desee iniciar una denuncia se deberán seguir el mecanismo establecido en el presente protocolo.

Cuando decida no realizar la denuncia, se respetará la decisión de la víctima, y, asimismo, el órgano de aplicación deberá registrar la consulta.

Asimismo, no se aplicará la obligatoriedad de denuncia establecida en la ordenanza N° 8917/89, en su art 11.

Procedimiento para denuncias:

Quien tome contacto con la persona afectada por las conductas alcanzadas en el PUNTO 7 del presente protocolo, debe informarle sobre los derechos que la asisten: derecho a denunciar por cualquier vía (administrativa y/o judicial). Asimismo, se la asesorará, y derivará, en caso de corresponder, a las instituciones correspondientes y dará a conocer los espacios de acompañamiento y que brinda el municipio.

Las denuncias de violencia en el ámbito laboral dan inicio a la intervención del órgano de aplicación del presente protocolo.

Implican una primera presentación la que deberá efectuarse en un formulario de inicio, estableciendo la persona detalles de la situación, lugar, tipo de relación, fechas y personas responsables, testigos si los hubiere, personas de referencia y todo otro dato que aporte a aclarar la situación planteada.

El equipo responsable realizará un informe de evaluación de riesgo acorde a las entrevistas realizadas y a la denuncia presentada. A su vez podrá realizar la consulta con lxs asesores y/o lxs especialistas en el tema si la situación lo amerita y lo consideran.

Podrán dictarse medidas administrativas urgentes de protección basándose en la evaluación de riesgo realizada.

A su vez, en todos los casos denunciados, (se dicten otras medidas de protección o no), deberá ordenarse la capacitación obligatoria por parte del denunciado en temática de género y violencia contra las mujeres, siguiendo los lineamientos de la Ley Nacional N° 27.499, también llamada "Ley Micaela".

Estas medidas administrativas urgentes de protección podrán consistir en el apartamiento temporal del puesto de trabajo del denunciado o de la propia víctima en caso de que esa sea su voluntad. Dicho apartamiento no implicara suspensión alguna hasta tanto no se resuelva el sumario administrativo correspondiente, como así tampoco tiene vinculación con el procedimiento disciplinario del municipio.

Se deberá informar sobre la denuncia y las medidas de protección que se hayan tomado al superior de la Dirección o Área municipal en donde cumplen sus funciones la/el denunciante y el denunciado, coincidan estas o no.

El informe de evaluación de riesgo será firmado por dos integrantes del equipo actuante y deberá remitirse al área municipal sumariante a los fines de su intervención. Si por la gravedad de los hechos denunciados corresponde la promoción de acciones vinculadas al procedimiento disciplinario, se aplicara lo dispuesto por el régimen disciplinario del artículo 3 de la ordenanza n° 8917/89 y por el “estatuto de los trabajadores municipales de la ciudad de Gualeguaychú” aprobado por ordenanza n° 7452/75 y modificado por ordenanza n° 7921/85. A esos fines, se procurara que el instructor sumariante se encuentre capacitado en la temática de género y Derechos Humanos.

En primer término, deberá notificarse a la propia víctima de las medidas tomadas para su protección, las cuales deberán respetar lo manifestado por esta al realizar la denuncia, especialmente para el caso en que consistan en el apartamiento del denunciado de su puesto de trabajo.

Garantizando un rol procesal de la víctima, adjudicándoles un papel protagónico, abandonando la concepción tradicional que la ubicaba como una mera fuente de información.

El órgano de aplicación deberá notificar dentro de las 48 hs. en forma fehaciente a la persona que se le atribuye la comisión de alguno de los hechos enumerados en el punto 7 (conductas alcanzadas) y las medidas administrativas de protección que se hayan tomado. El/la denunciadox podrá presentar su descargo y ofrecer las medidas de prueba que hagan a su defensa en un plazo de 10 días hábiles.

El instructor sumariante dará inicio a la investigación de los hechos y actos objetos del sumario administrativo, y finalmente notificará al órgano de aplicación sobre lo resuelto quien finalmente emitirá una opinión.

Se notificará fehacientemente al denunciante sobre lo resuelto dando finalización al expediente propio del órgano.

Quedan expresamente prohibidas las entrevistas conjuntas o la mediación entre las partes. El funcionario o empleado que incumpla lo aquí ordenado instando entrevistas conjuntas entre denunciante y denunciado/a, será sancionado como falta leve.

CUANDO EL AGRESOR SEA TRABAJADOR O FUNCIONARIO Y LA PERSONA AFECTADA NO TENGA VÍNCULO LABORAL CON LA MISMA:

El superior que se anoticie que un agente de su Dirección o Área Municipal fuere acusado como agresor debe elevar un escrito dando cuenta de ello en un plazo no mayor a 48 horas al **Órgano de aplicación del presente protocolo**. Asimismo, deberá tomar todas las medidas pertinentes con el fin de proteger a la persona afectada con el debido asesoramiento.

Cualquiera sea la dirección o área municipal que tome contacto con la persona afectada la referenciaría al órgano de aplicación.

Quien tome contacto con la persona afectada debe informarle sobre los derechos que la asisten: derecho a denunciar por cualquier vía (administrativa y/o judicial) y dar a conocer los espacios de contención y asesoramiento que brinda la municipalidad. En caso de optar por la denuncia ante el órgano de aplicación, este dará inicio al Procedimiento para Denuncias del PUNTO 10 de PROCEDIMIENTOS del presente protocolo.

CUADRO PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS



