



**Defensoría**  
Provincia de Buenos Aires

La Plata, 27 NOV 2018

**VISTO**, el artículo 55 de la Constitución Provincial, los artículos 12, 27 y concordantes de la Ley Orgánica del Defensor del Pueblo N° 13.834 y sus modificatorias, el artículo 22 del Reglamento Interno de la Defensoría, el trámite administrativo N° 22800-14953/17 y;

#### **CONSIDERANDO**

Que las presentes actuaciones fueron iniciadas mediante el expediente N° 22800-14953/17, ante una solicitud de intervención de esta Defensoría del Pueblo como consecuencia de episodios de violencia de género en el ámbito laboral, en un municipio de la provincia.

Que la discriminación contra la mujer o persona LGTTBIQ es una problemática latente y pronunciada en la actualidad, que se manifiesta en distintos escenarios y de diversas formas, transformándose en un elemento trascendental de desigualdad e injusticia, que caracteriza a las sociedades contemporáneas, incluso a aquellas que se constituyen bajo un estado de derecho, en las democracias modernas.

Que en el plano internacional, debemos destacar la labor realizada por la Organización de Naciones Unidas plasmada en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación

contra la mujer (CEDAW), que en su art. 5.a expresa la obligación de los Estados de *"modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres"*.

Que consecuentemente, resulta necesario poner de relieve la igualdad del derecho al trabajo, receptado en el artículo 11 de la mencionada CEDAW, el cual reza *"Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: a) el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) el derecho a las mismas oportunidades de empleo... c) el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional... d) el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo; e) el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción."*

Que a su vez, dentro del ámbito regional, en el marco de la Organización de Estados Americanos, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres o "Convención

de Belem do Pará”, define la violencia contra las mujeres, estableciendo su derecho a vivir una vida libre de violencia, destacando a esta violencia como una grave violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

Que asimismo, dicho instrumento propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad toda.

Que en el plano nacional existe profusa normativa que recepta la temática, como la Ley 26.485 “*Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*” refuerza las legislaciones vigentes, Ley N° 26.061 de “Protección Integral de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes”; Ley N° 26.364 de “Prevención, Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas”; Ley N° 25.673 de “Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable”, abarcando la cuestión desde una óptica más amplia de la que existía en el país, con anterioridad a su sanción y recogiendo los estándares internacionales que rigen en la materia.

Que cabe mencionar que el art. 4 de la Convención de Belem do Pará señala que: “*se entiende por violencia contra las mujeres 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. Quedan*

*comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.”*

Que resulta indispensable contemplar además, los principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y de identidad de género, Principios de Yogyakarta y la Ley Nacional 26.743, que establece el derecho a la identidad de género de las personas en todo el territorio nacional.

Que a raíz de lo expuesto, surge la necesidad de establecer un modelo Protocolo de Actuación ante casos de violencia de género cometidos por o en contra de agentes municipales, que sea de aplicación para todos los municipios de la Provincia de Buenos Aires, respetando los estándares internacionales vigentes en la materia.

Que el artículo 55 de la Constitución Provincial, establece que *“el Defensor del Pueblo tiene a su cargo la defensa de los derechos individuales y colectivos de los habitantes...”*, correspondiendo, en consecuencia, de conformidad con las atribuciones conferidas por el artículo 27 de la Ley 13.834 y sus modificatorias, emitir el presente acto administrativo.

Por ello,

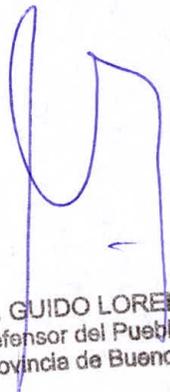
**EL DEFENSOR DEL PUEBLO  
DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES  
RESUELVE**

**ARTÍCULO 1: APROBAR** el Protocolo de actuación para los Municipios bonaerenses destinado a los casos de violencia de género y discriminación por motivos de identidad de género u orientación sexual cometidos por o en contra de agentes municipales, que como Anexo I forma parte de la presente.

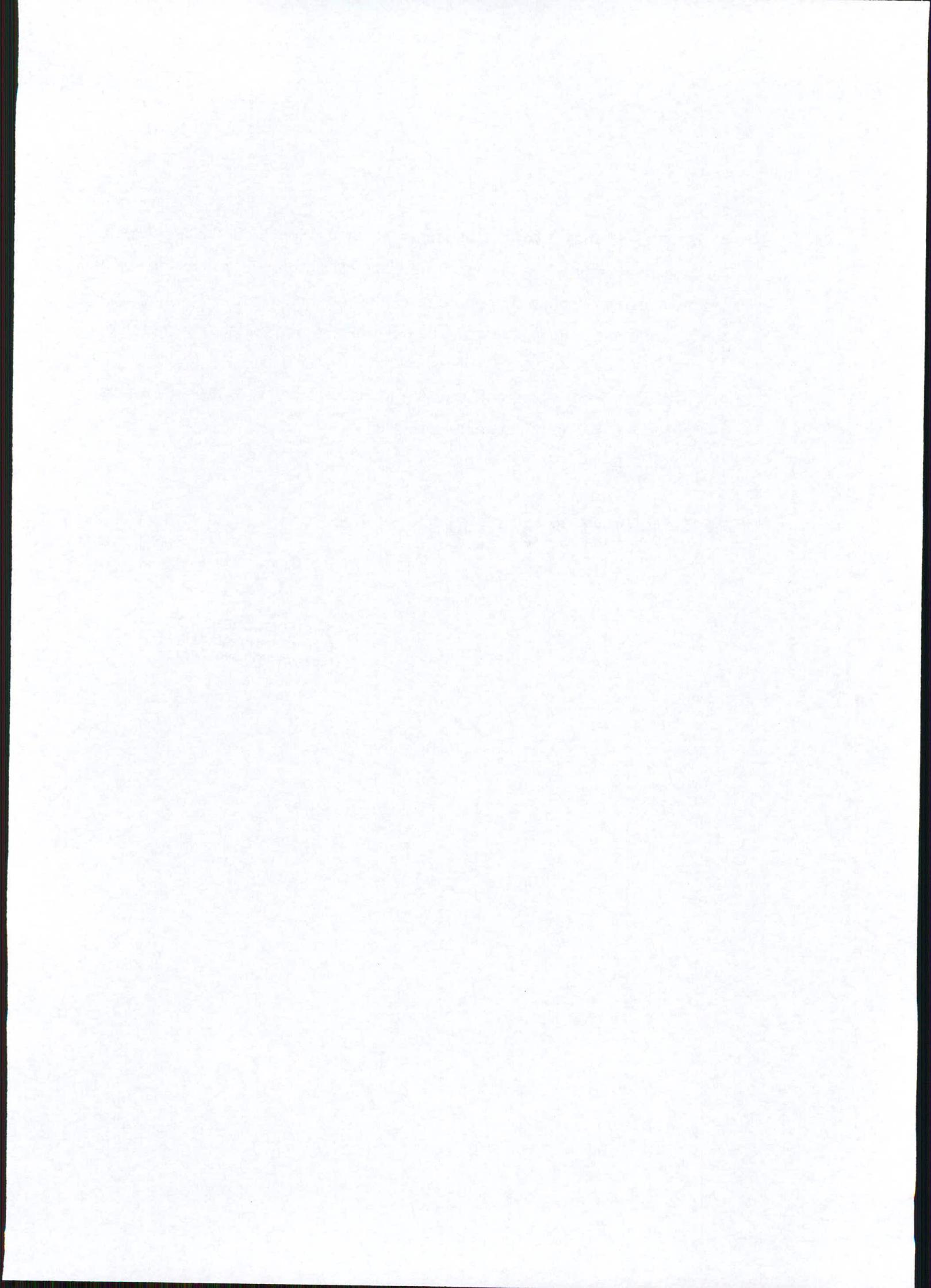
**ARTÍCULO 2:** Regístrese, notifíquese a todos los Municipios de la Provincia de Buenos Aires, y oportunamente archívese.

RESOLUCIÓN N°

35-18



Dr. GUIDO LORENZINO  
Defensor del Pueblo de la  
Provincia de Buenos Aires



MODELO DE ORDENANZA PROTOCOLO DE ACTUACION PARA  
PREVENCION, SANCIÓN, ERRADICACIÓN Y CAPACITACIÓN DE  
SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN POR  
IDENTIDAD DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN AMBITO  
LABORAL MUNICIPAL

**VISTO:**

El Expte. -----, por el cual ----- elevan  
Proyecto de Ordenanza ref. ...

**CONSIDERANDO:**

Por ello,

**EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DEL MUNICIPIO DE...**  
**RESUELVE:**

ART. 1: Apruébese el PROTOCOLO DE ACTUACION PARA PREVENCION,  
SANCIÓN, ERRADICACIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE  
GENERO Y DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD DE GÉNERO U  
ORIENTACIÓN SEXUAL EN AMBITO LABORAL MUNICIPAL, que se detalla  
en el Anexo I de la presente resolución y forma parte de la misma.

ART. 2: Comuníquese al Poder Ejecutivo Municipal y regístrese.

## ANEXO I

### **PROTOCOLO DE ACTUACION PARA PREVENCION, SANCIÓN, ERRADICACIÓN Y CAPACITACIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN POR IDENTIDAD DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN AMBITO LABORAL MUNICIPAL**

#### **ARTICULO 1: AMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente Protocolo se aplicará ante la comisión de acciones calificadas como de violencia de género y discriminación por motivos de identidad de género u orientación sexual en el ámbito laboral, acaecidas en el marco del desarrollo de las relaciones laborales conforme a lo establecido en el artículo 2º.

Será indistinto que las relaciones laborales se lleven a cabo en las dependencias municipales o en otros lugares físicos. También quedan comprendidas aquellas relaciones laborales que puedan desarrollarse en espacios no físicos tales como medios telefónicos, virtuales o de otro tipo.

#### **ARTICULO 2: SUJETOS COMPRENDIDOS.**

El presente Protocolo comprende a todo el personal Municipal, esto es, al personal administrativo, profesional y personal de apoyo cualquiera sea la condición laboral de cada uno de ellos (temporario, permanente o contratado) en cada unidad u organismo municipal descentralizado y su sede central, las personas que se desempeñen en las funciones municipales en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por

elección popular, designación directa, por concurso, contratación o por cualquier otro medio legal.

De igual modo será aplicable, el presente Protocolo a las/os personas que cumplan pasantías en el ámbito municipal y a los terceros que al prestar servicios permanentes o temporales, convivan en el mismo espacio físico que el personal del organismo. En este último caso, además de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la persona y/o empresa.

Se entiende por función pública, toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre del Municipio o al servicio del Estado Municipal o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

### ARTICULO 3: CONDUCTAS ALCANZADAS.

El protocolo se aplicará ante la comisión de actos de violencia en razón del género, diversidad sexual y/o identidad de género contra una mujer o persona LGTTBIQ\* que, por acción u omisión, de manera directa o indirecta, en base a una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal y/o familiar, y ante cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los/as trabajadores/as fundadas en razones de sexo, orientación o preferencia sexual o género, durante la vigencia de la relación laboral, conforme a lo previsto en la Ley Nacional 26.485, Ley nacional 26.743, Código Penal Argentino y legislación concordante, independientemente del deber de denunciar de los funcionarios públicos.

Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, y pueden dirigirse a una persona en particular o

referirse de manera general a un grupo fundándose en razones de género, identidad de género o diversidad sexual.

\*Lesbiana, Gay, Travesti, Trans, Bisexual, Intersex, Queer.

#### ARTICULO 4: FORMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

Conforme a la normativa citada en el artículo 3º, ésta tiene tres formas:

- Violencia física: Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador/a.
- Violencia sexual: Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual que perjudican su cumplimiento o desempeño laboral.
- Violencia psicológica: Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato moral 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 como 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.

Indicadores de Violencia Laboral:

- Aumento de licencias por enfermedad.
- Aumento de accidentes de trabajo.
- Aumento de reclamos laborales.
- Aumento de renunciaciones.
- Incremento del ausentismo.
- Insatisfacción con el trabajo.
- Falta de claridad en las directivas laborales.

#### ARTICULO 5: ALCANCE.

Las reglas que se establecen en el presente Protocolo tienden a facilitar y lograr satisfacer las necesidades de asesoramiento, prevención, concientización, contención y sanción en las situaciones de violencia de género ocurridas en el ámbito municipal con motivo del desarrollo de las relaciones laborales, procurando por todos los medios legítimos el cese de aquellos actos que impliquen violencia de género y/o discriminación basada en la identidad de género asumida u orientación sexual.

#### ARTICULO 6: AUTORIDAD DE APLICACIÓN.

Créase la Comisión permanente para la prevención, erradicación y sanción de la violencia de género y la discriminación por razones de identidad de género y orientación sexual en el ámbito laboral como autoridad de aplicación del presente Protocolo.

La Comisión estará integrada por dos miembros designados por el Poder Ejecutivo Municipal con especificidad en la temática de género y diversidad sexual, con un rango no menor a Secretario/a, tres miembros integrantes del Concejo Deliberante Municipal con conocimiento en temáticas de género y diversidad sexual. Los integrantes de la Comisión tendrán carácter ad-honorem.

#### ARTICULO 7: DEBERES Y ATRIBUCIONES DE LA COMISION.

Corresponde a la Comisión:

1. Brindar asesoramiento adecuado a quien lo solicite en cuestiones de género, diversidad sexual e identidad de género.

2. Recepcionar quejas de quienes se consideren víctimas de violencia de género y discriminación por razones de identidad de género u orientación sexual.
3. Impulsar los procedimientos administrativos ante las autoridades correspondientes a fin investigar y sancionar las situaciones de violencia laboral de las que tomen conocimiento, conforme a las disposiciones legales establecidas para instrucción de procedimientos disciplinarios.
4. Garantizar a las víctimas de violencia de género y discriminación por razones de género en el ámbito laboral adecuada contención, acompañamiento y protección.
5. Realizar acuerdos de colaboración y cooperación con entidades académicas u organizaciones civiles con especificidad en la temática.
6. Solicitar la colaboración externa de profesionales que acrediten experiencia y formación relativas a derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual.
7. Realizar informe anual que contendrá el relevamiento de denuncias y casos de violencia descriptos en el presente protocolo, preservando el anonimato y el cuidado de la información con el fin de generar datos estadísticos y visibilizar la problemática de modo riguroso.
8. Diseñar propuestas de políticas de difusión y prevención de violencia de género y discriminación por motivos de identidad de género u orientación sexual en el ámbito laboral y planificar las capacitaciones del personal municipal.
9. Solicitar asesoramiento de expertos en la temática y/o a otros organismos ya constituidos para trabajar al respecto y formular recomendaciones.

10. Generar los estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia.
11. Promover vínculos de cooperación interinstitucional con los profesionales vinculados a la problemática de violencia laboral.
12. Promover todas las acciones conducentes a efectivizar los principios reconocidos por los siguientes Tratados Internacionales: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (artículo 75 inc. 22 Constitución Nacional) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer -"Convención de Belem Do Pará" (Ley 24.632), \*Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pactos de San José de Costa Rica) •convención OIT N' 111. Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación - Ratificado por Argentina.
13. Diseñar en forma coordinada con las autoridades competentes en materia de violencia de género y discriminación por identidad de género u orientación sexual una guía de información sobre los programas y los servicios de asistencia directa, el cual deberá ser difundido en todos los ámbitos municipales.

#### ARTICULO 8: PRINCIPIOS RECTORES DE ACTUACION.

**Derecho a la dignidad y a la privacidad.** La persona que efectúe una consulta o presente una queja será tratada con respeto a su dignidad, debiendo ser escuchada sin cometer intromisiones en su privacidad debiendo obviar 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 y que la afecten de manera directa, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En este caso, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados debiendo evitar la publicidad y la utilización política del caso.

**Abordaje y Contención.** La persona en situación de violencia de género y/o discriminación será acompañada con estrategias de restitución de derechos en la medida en que lo requiera, posteriormente a la presentación de la queja

**No re-victimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y cualquier acción u omisión que la exponga a la persona afectada públicamente así como también la divulgación de datos que permitan identificarla.

**Reserva de las actuaciones.** Toda documentación que deba ser remitida en virtud de las actuaciones realizadas con motivo de presentaciones de quejas deberá ser remitida en sobre cerrado con una minuta identificada sólo con el número de expediente y las siglas del nombre de la persona afectada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la misma y/o del victimario y/o testigos de los hechos. Será potestad de la reclamante decidir visibilizar sus datos personales y el contenido de la queja.

**Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.

**Accesibilidad:** el procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas tendrán derecho a participar en igualdad de condiciones.

#### ARTÍCULO 9: PROCEDIMIENTO.

La persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia de género y/o discriminación por su identidad de género u orientación sexual o que sean testigos directos de tales situaciones podrá solicitar asesoramiento

y plantear una queja ante la Autoridad de aplicación creada en el artículo 6. La queja podrá realizarse telefónicamente o vía correo electrónico habilitados a tal efecto, pero luego deberá ser ratificada personalmente por la reclamante.

Si la víctima decide no formular queja, y no correspondiere cumplir con el deber de denuncia de funcionario público, se dejará por escrito constancia de su decisión, no obstante se le brindará información detallada sobre los espacios a los que puede recurrir a fin de recibir acompañamiento y contención.

**a) La queja deberá consignar:**

1) Nombre completo de la persona afectada, documento de identidad, domicilio, área en que desarrolla su tarea y nombre completo del agresor y área en que desarrolla su tarea y cargo; 2) El relato claro y pormenorizado de los hechos, indicando circunstancias de modo, tiempo y lugar, antecedentes inmediatos a la agresión, dinámica de la misma, instrumentos o medios utilizados en la agresión y resultados de la misma; 3) Si ocurrieron agresiones o maltratos anteriores y si fueron denunciados o no; 4) Consignar si hubo testigos presenciales, o bien de referencia; 5) Descripción clara, precisa y exhaustiva de las lesiones o daños sufridos y los derechos vulnerados; 6) Si la víctima desea acompañamiento y contención.

La autoridad de aplicación deberá informar a el/la reclamante acerca del derecho a denunciar por cualquier vía (administrativa y/o judicial), dando a conocer los espacios de asesoramiento y contención disponibles y, en caso de corresponder, el derecho a la licencia por violencia de género.

**b) Luego de recepcionada la queja la autoridad de aplicación deberá:**

1) Evaluar si es una situación de riesgo y urgencia. En su caso, informar de inmediato al organismo municipal y/o provincial de tratamiento de la violencia de género para que éste efectúe la atención y contención de la víctima a

través de su equipo interdisciplinario; 2) Impulsar a través de las autoridades competentes la adopción de las medidas necesarias, para evitar el contacto de la víctima con el presunto agresor y el resguardo de sus derechos; 3) Informar a la persona afectada sobre la marcha del procedimiento y el resultado de las actuaciones; 4) Realizar las acciones conducentes ante las autoridades administrativas y/o judiciales competentes para la protección de la seguridad de la persona afectada y la de los testigos que depongan en su interés, preservándolos de intimidaciones o represalias; 5) Requerir ante los organismos competentes el inmediato cese del estado antijurídico producido por el hecho denunciado; 6) Cuando la cercanía entre víctima y victimario haga presumir la reiteración de hechos del mismo carácter, realizará acciones necesarias ante las autoridades administrativas y/o judiciales a los efectos de resguardar a la víctima; 7) Remitir inmediatamente las actuaciones a las autoridades administrativas competentes a fin que estas inicien los procedimientos disciplinarios correspondientes conforme la legislación vigente. La autoridad administrativa Municipal que ejerza el poder disciplinario deberá informar a la Autoridad de Aplicación sobre la marcha de la instrucción sumarial y su resultado. En caso de la Autoridad de Aplicación determine que la queja presentada no configura un hecho encuadrable en las conductas alcanzadas por la presente, procederá mediante opinión debidamente fundada al archivo de las actuaciones, el que se notificará fehacientemente a la persona reclamante; 8) Cuando como consecuencia de los hechos denunciados surja que personas menores de edad, incapaces, ancianos o discapacitados hayan sido colocados en situación de vulnerabilidad, se dará inmediata intervención a los organismos de protección de derechos correspondientes.

#### ARTICULO 10: CONTACTO ENTRE PERSONAS INVOLUCRADAS.

En caso de que las personas involucradas en la queja prestaren labores o servicios en el mismo lugar, se deberá permitir a la reclamante la solicitud de cambio de área u oficina.

#### ARTICULO 11: PUBLICIDAD.

La Autoridad de Aplicación deberá publicar en las dependencias y oficinas municipales y en sus redes sociales el número telefónico y el correo electrónico habilitados para realizar las quejas, como asimismo el presente Protocolo una vez aprobado.

