



Concejo Municipal
de Rosario

1398
08 JUL 2020



Palacio Vasallo
PUESTA EN VALOR 2016

LA MUNICIPALIDAD DE ROSARIO HA SANCIONADO LA SIGUIENTE

ORDENANZA (N° 10.062)

Concejo Municipal

La Comisión de Feminismos y Disidencias ha presentado el siguiente proyecto de Ordenanza, el cual expresa:

"Visto: El expediente Nro. 243.552/18 que establece implementar un protocolo de actuación para situaciones de violencia de género y el expediente Nro. 243.551/18 que crea un área de género en la Dirección General de Investigaciones, Ética pública y Transparencia, ambos autoría de la concejala Marina Magnani y acompañados por las concejalas Norma López, Caren Tepp, María Eugenia Schmuck, Celeste Lepratti y María Fernanda Gigliani.

El expediente Nro. 246.574/2018 que resuelve adherir al protocolo de actuación sobre violencia de género en el ámbito laboral creado por la municipalidad, autoría de la concejala María Verónica Irizar y acompañado por los concejales Horacio Ghirardi y Enrique Estévez.

El expediente Nro. 254.575/20 que establece protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género en el ámbito laboral municipal, autoría de la Concejala Caren Tepp y acompañado por las concejalas Jesica Pellegrini y María Luz Olazagoitía.

El expediente Nro. 255.511/2020 que aprueba el protocolo de procedimiento para la atención de la violencia, acoso sexual y actos de discriminación, autoría de la concejala Daniela León y acompañado por las concejalas Norma López, Ana Laura Martínez y el concejal Alejandro Rosselló.

El Decreto de Intendencia Nro. 1.824 que aprueba el Protocolo de actuación ante Violencia de Género en el ámbito laboral municipal, y

Considerando: Que a partir de la irrupción del grito colectivo de Ni una menos, que puso en agenda la problemática estructural de la violencia de género, la cual se expresa de manera más extrema en las alarmantes cifras de femicidio, se profundizó la necesidad de asumir un compromiso desde el estado y la sociedad toda, en generar mecanismos para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en todas sus formas.

Que en ese sentido, además de una gran cantidad de legislación y políticas públicas, entre las que se destaca 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, se han desarrollado en distintos ámbitos institucionales, del estado y la sociedad civil, protocolos de actuación, con el objetivo de asumir un compromiso con la construcción de espacios libres de violencia machista.

Que desde el año 2018 la Municipalidad de Rosario ha establecido un Protocolo de actuación para abordar situaciones de violencia de género en el ámbito laboral, que se constituye como una herramienta fundamental para hacer de los ámbitos laborales espacios libres de violencia.

Que a la vez, es importante extender el alcance del protocolo a toda otra entidad u organismo dependiente de la Municipalidad, como es el caso de este Concejo Municipal que viene trabajando en propuestas para contar con sus propios mecanismos, ya sea con la confección de un protocolo propio o adhiriendo al establecido por el municipio.

Que en lo que concierne al ámbito del Concejo Municipal, es necesario adecuar el protocolo a las últimas modificaciones de la Ley de Protección Integral, que incorpora la categoría de violencia política, con el objetivo de asegurar que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos políticos y participen en condiciones de igualdad en todos los espacios y funciones de la vida política y pública.

Que ante el compromiso de este Cuerpo y de nuestra ciudad en la erradicación de toda forma de violencia de género, generando ámbitos donde mujeres y disidencias puedan desarrollarse en condiciones de igualdad, de manera libre y segura, con pleno ejercicio de sus derechos, es que la Comisión de Feminismos y Disidencias, ha formulado éste proyecto de Ordenanza.

Por todo lo expuesto, se eleva para su aprobación el siguiente proyecto de:

O R D E N A N Z A

Artículo 1°.- Establézcase el “Protocolo de Actuación ante situaciones de Violencia de Género en el ámbito de la Administración Pública Municipal”, entendiéndose por Administración Pública Municipal a los fines del presente, a toda entidad u organismo dependiente de la Municipalidad, así como los ámbitos que a futuro se incorporen en su órbita de actuación; incluyendo los organismos descentralizados, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado Municipal, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria y el Concejo Municipal.

Art. 2°.- El presente protocolo tiene como objetivos generales:

- Garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia contra las mujeres y personas LGBTIQ+, promoviendo condiciones de igualdad y equidad;
- Promover acciones destinadas a la prevención, difusión y capacitación del personal municipal;
- Establecer canales de comunicación pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes y el presente protocolo;
- Adoptar medidas tendientes a la erradicación de toda forma de violencia contra las mujeres y persona LGBTIQ+;
- Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, investigación e información para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+;

- Realizar un seguimiento cualitativo y cuantitativo del funcionamiento del presente protocolo, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

Art. 3°.- El presente protocolo tiene como objetivos específicos:

- 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 administrativos pertinentes, las responsabilidades, sanciones y medidas de protección correspondientes;
- Poner a disposición de las personas afectadas servicios de asesoramiento y asistencia, sin excluir otros mecanismos previstos normativamente;
- Procurar cambios de conducta relativos a la discriminación, violencia laboral y/o violencia de género en el ámbito del municipio;
- Difundir el presente protocolo en cada área de la Municipalidad de Rosario;
- Convocar, organizar y programar reuniones periódicas, conformadas por representantes que intervengan en la aplicación del presente protocolo.

Art. 4°.- Conductas alcanzadas: el presente protocolo se aplicará en aquellas conductas que impliquen situaciones de violencia de género, entendiéndose por tales todas aquellas conductas, acciones u omisiones que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, y basadas en una relación desigual de poder, afecten la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de las mujeres cisgénero, transgénero y personas LGBTIQ+.

Se comprenden los siguientes tipos de violencia, a saber:

1. **Violencia Física:** La que se emplea contra el cuerpo produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte la integridad física;

2. **Violencia Psicológica:** La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación;

3. **Violencia Sexual:** Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho a decidir voluntariamente acerca de la vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata;

4 **Violencia Económica y patrimonial:** aquella que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales, a través de:

- La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de bienes;

- La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
- La limitación o control de ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

5. Violencia Simbólica: La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y personas LGTBI+ en la sociedad;

6. Violencia Política: Cualquier conducta, por acción u omisión, que se dirige de forma individual o grupal con intención de menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir el ejercicio político de las mujeres y personas LGBTIQ+, 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.

Art. 5°.- Sujetos comprendidos: el presente protocolo procede ante supuestos en los cuales el agresor desempeñe funciones en la Administración Pública Municipal sin necesidad de distinguir el tipo de contratación que lo vincule con el Estado, comprendiendo a quienes se desempeñen en la prestación de servicios públicos concedidos.

Resultará aplicable cuando fuera pertinente, lo dispuesto por el Estatuto de empleado municipal N° 3574/84, incluyendo tanto al personal permanente como al personal no permanente. Se comprende también: Personal político; personal contratado; personal transitorio; o cualquier persona que preste un servicio en las dependencias mencionadas en el artículo primero de la presente Ordenanza, aunque la modalidad de contratación no esté prevista por dicho estatuto.

Con respecto a la persona agredida, el presente protocolo será aplicable independientemente de que cumpla funciones, preste servicios o mantenga vínculo laboral con la Administración Pública Municipal.

Art. 6°.- Ámbito de aplicación: el presente Protocolo se aplicará cuando las acciones violentas ocurran tanto dentro de las instalaciones dependientes de la Administración Pública Municipal, así como en cualquier espacio físico y/o a través de cualquier otro medio (telefónicos, virtuales, etc.) siempre y cuando la relación interpersonal entre los sujetos tenga su origen en función del desempeño o labores que el agresor desarrolle en la Administración Pública Municipal.

Art. 7°.- Principios rectores: los agentes de aplicación del Protocolo se regirán bajo los siguientes principios:

a) Asesoramiento gratuito;

b) Trato cuidado y privacidad. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia deberá ser escuchada en su exposición sin menoscabar 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 que la afecten directamente, 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 la comunidad evitar la publicidad y la utilización política del caso;

c) Contención y acompañamiento. La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada. Tendrá a su disposición la atención en salud mental que considere necesaria y podrá contar con la posibilidad de solicitar licencia por violencia de género, en concordancia con el Decreto Municipal N° 2804/2014;

d) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla;

e) Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información. Toda documentación que pueda ser remitida en forma impresa, será entregada en sobre cerrado indicando el número de expediente (si hubiere) y las iniciales del nombre de la persona afectada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la misma y/o del victimario.

f) Articular y coordinar las acciones para que el cumplimiento del presente Protocolo se lleve adelante en el Municipio y sus dependencias y anexos en el ámbito nacional, provincial y/o municipal;

g) Generar los estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia machista en el ámbito laboral;

h) Promover vínculos de cooperación interinstitucional con profesionales en vinculación con la problemática de violencia en el ámbito laboral;

i) Promover todas las acciones conducentes a efectivizar los principios reconocidos por los Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional, como la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y la Convención de Belem Do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer.

Art. 8°.- Autoridad de Aplicación. La Dirección General de Investigaciones, Ética Pública y Transparencia será la Autoridad de Aplicación del presente protocolo, y tendrá a su cargo:

a) Informar de la situación recepcionada y elevar recomendaciones a las autoridades de las áreas en que se desempeñen los agentes involucrados para la implementación de las medidas de protección y/o sancionatorias que se consideren correspondientes;

b) Remitir las actuaciones a la Dirección de Sumarios, cuando las conductas denunciadas configuren faltas graves según lo establecido en el Estatuto del Empleado Municipal (Ordenanza N° 3574/84);

c) Anoticiar a la Secretaría de Género y Derechos Humanos de las denuncias recepcionadas y formular las consultas que considere pertinente en función de la especificidad de la temática.

Art. 9°.- Espacio de referencia. La Secretaría de Género y Derechos Humanos será el espacio de referencia para las personas afectadas por situaciones de violencia de género y tendrá a su cargo:

a) Ofrecer un espacio a cargo de personal idóneo, con responsabilidad ética y formación específica en perspectiva de género y diversidad, para asesorar y acompañar a la persona denunciante en el marco de la aplicación del presente protocolo; brindar asesoramiento y efectivizar las articulaciones pertinentes para garantizar el acceso a la justicia de las personas afectadas;

b) Monitorear la efectiva aplicación del presente Protocolo y llevar adelante un registro estadístico de las situaciones abordadas;

c) Ejecutar estrategias de comunicación para poner el Protocolo en conocimiento de todas las personas que pudieran requerir hacer uso del mismo;

d) Desarrollar jornadas de sensibilización, formación en perspectiva de género y capacitación en el funcionamiento del Protocolo, para todas las personas trabajadoras y fundamentalmente para quienes ocupen roles como responsables de áreas y de cada dependencia u organismo de los enumerados en el artículo primero de la presente Ordenanza;

e) Evacuar las consultas formuladas por la Dirección de Investigaciones, Ética pública y Transparencia y colaborar en lo referente al diseño e implementación de medidas de protección a requerimiento de la misma.

Art 10°.- Procedimiento:

a) Cuando agresor y persona afectada se desempeñen en la Administración Pública Municipal conforme lo establecido en el artículo quinto de la presente:

La persona que se considere afectada o aquellas personas que tomen conocimiento de algunas de las situaciones mencionadas en el artículo cuarto de la presente, podrán noticiar las mismas a su superior/a correspondiente (Coordinador/a, Jefe/a) y/o al funcionario/a de su área (Director/a, Subsecretario/a, Secretario/a) si el caso así lo amerita, tomando este/a las medidas de protección pertinentes, con el debido asesoramiento en la temática. Asimismo, la persona afectada o quien haya tomado conocimiento de la situación de violencia, podrá dirigirse directamente a la Dirección General de Investigaciones, Ética Pública y Transparencia.

Quien recepte esta situación, deberá registrar la exposición de la persona afectada y/o persona que haya tomado conocimiento, quien podrá aportar pruebas, rigiendo plena amplitud probatoria. Posteriormente, deberá remitir dicha actuación en sobre cerrado indicando el número de expediente (si hubiere) y las iniciales del nombre de la persona afectada, en un plazo no mayor a 48 horas, a la Dirección de Investigaciones, Ética Pública y Transparencia.

Esta última pondrá la situación en conocimiento de la Secretaría de Género y DDHH, a los fines establecidos en el Art. 9 Inc. a) de la presente. Inmediatamente iniciado el proceso, se le ofrecerá a la persona afectada un espacio de escucha a cargo de la Secretaría de Género y DDHH la que informará acerca de los derechos que la asisten, en tanto asesoramiento, contención y reparación, como así también derecho de denunciar por cualquier vía (sea administrativa y/o judicial).

La persona afectada podrá recurrir a los procedimientos administrativos existentes sin que éste impida o paralice la vía judicial o la posterior denuncia. Las disposiciones del presente Protocolo no implican de modo alguno una restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y garantías de los derechos nominados en el presente documento.

b) Cuando el agresor se desempeñe en la Administración Pública Municipal, conforme lo establecido en el Artículo 5, y la persona afectada no guarde vínculo laboral con la misma:

El/la Superior/a que se noticie que un agente de su área fuere acusado como agresor por algunas de las situaciones mencionadas en el artículo cuarto de la presente, deberá elevar un escrito dando cuenta de ello, en un plazo no mayor a 48 horas, a la Dirección de Investigaciones, Ética Pública y Transparencia. Esta última

pondrá la situación en conocimiento de la Secretaría de Género y DDHH, a los fines establecidos en el Art. 9 Inc. a) de la presente. Inmediatamente iniciado el proceso, se le ofrecerá a la persona afectada un espacio de escucha a cargo de la Secretaría de Género y DDHH la que informará acerca de los derechos que la asisten, en tanto asesoramiento, contención y reparación, como así también derecho de denunciar por cualquier vía (sea administrativa y/o judicial).

La persona afectada podrá recurrir a los procedimientos administrativos existentes sin que éste impida o paralice la vía judicial o la posterior denuncia. Las disposiciones del presente Protocolo no implican de modo alguno una restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y garantías de los derechos nominados en el presente documento.

Art. 11°.- Medidas de Protección y/o Sancionatorias.

En el caso de que la persona afectada y el agresor se desempeñen en el mismo ámbito laboral de la Administración Pública Municipal, o debieran estar en contacto directo en razón del desempeño de sus funciones, el/la superior/a, deberán comunicarse con la persona afectada para construir una medida de protección de manera inmediata, de modo tal que no quede obstruido su normal desarrollo laboral.

Previo a la investigación administrativa, en caso que exista medida cautelar como prohibición de acercamiento o cese de hostigamiento -luego de presentar una copia del oficio judicial en su lugar de trabajo-, se deberá hacer efectiva de inmediato. Si el agresor presta servicio en la misma dependencia se procederá a garantizar el cese del contacto, preservando las condiciones laborales y salariales de la persona afectada.

Considerando que la violencia de género se basa en una relación desigual de poder, a la hora de determinar una sanción, se considerará como agravante el hecho de que el agresor ocupe lugares de responsabilidad jerárquica, referencia pública o cargos elegidos a través del voto popular.

A los fines de que el presente protocolo actúe como herramienta de protección ante la problemática cultural y estructural de la violencia de género, más allá de las sanciones administrativas que pudieren corresponder, las mismas deberán ser acompañadas por la habilitación de un espacio tendiente al reconocimiento y responsabilización de la violencia ejercida por parte del agresor y que posibilite su rectificación subjetiva.

Art. 12°.- Registro estadístico e informe anual: La Secretaría de Género y DDHH deberá realizar un registro de las consultas, de las situaciones abordadas o acompañadas y de las intervenciones concretas. Se presentará un informe anual ante el Concejo Municipal que analice la información recolectada a partir de dicho registro, a los fines de evaluar los procesos y mejorarlas cada vez que sea posible. Tanto el registro como el informe deberán preservar las identidades de las personas involucradas y las especificidades del caso que pudieran violar la privacidad y/o resguardo necesarios de las situaciones abordadas.

Art. 13°.- Comuníquese a la Intendencia con sus considerandos, publíquese y agréguese al D.M..

Sala de Sesiones, 2 de Julio de 2020.

Sr. MARIANO ROCA
Secretario Gral. Administrativo
Concejo Municipal de Rosario

Expte. N° 255.514-P-2020 C.M.-



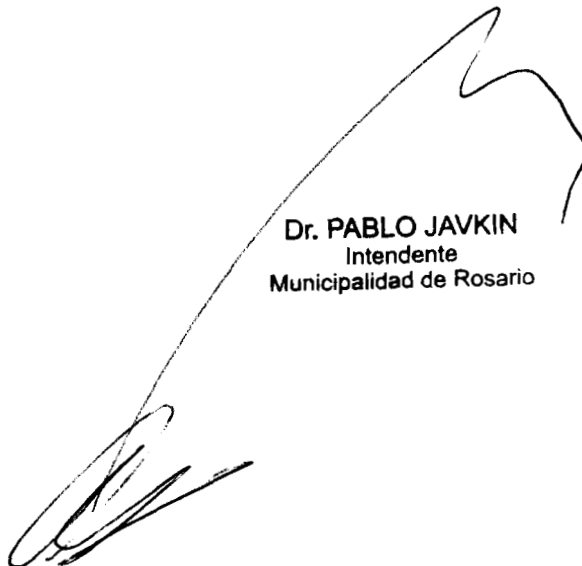
Mg. MARÍA EUGENIA SCHMUCK
Presidenta
Concejo Municipal de Rosario

//sario, 23 de julio de 2020.-


Cumplase, comuníquese, publíquese en el Boletín Oficial Municipal Electrónico y dese a la Dirección General de Gobierno.



DEBORA S. MARZIONI
Subsecretaria de
Gestión Ciudadana
Municipalidad de Rosario



Dr. PABLO JAVKIN
Intendente
Municipalidad de Rosario



Dra. MARIANA CAMINOTTI
Secretaria de Género
y Derechos Humanos
MUNICIPALIDAD DE ROSARIO