**ORDENANZA Nº 7068/2020**

**VISTO:**

El Expediente Nº 2020-000136/H1, caratulado: Bloque Frente Cambia Mendoza - S/ PROYECTO DE ORDENANZA CREACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PERSONAS AUTOPERCIBIDAS DE LA COMUNIDAD LGBIQ+ EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL, SUS DEPENDENCIAS Y PODERES; y

**CONSIDERANDO:**

Que las Leyes 26.485 y 27.501 y sus modificatorias, buscan prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Que el Artículo 4 de la Ley 26.485 establece 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 persona”.

Que quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes y que 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 es necesario prevenir, erradicar y sancionar los actos de violencia política, institucional y laboral hacia las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ en cualquier ámbito público dentro de la Municipalidad de Godoy Cruz.

Que es necesario propiciar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ y eliminar toda forma de discriminación hacia las mismas.

Que recientemente se ha incorporado como violencia de género la violencia política, institucional y laboral en la Ley N° 26.485 a través del Artículo 6 incisos b y c.

Que la Ley N° 26.485 en su Artículo 17, permite que las jurisdicciones locales fijen procedimientos previos y posteriores a la instancia judicial para el cumplimiento de la ley.

Que habiendo suscrito la República Argentina a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia hacia las Mujeres, según Ley 24.632, es necesario proceder de acuerdo a sus articulados, teniendo especial importancia el Art. 1ero, Art. 2do inc b y c; Art. 3; Art. 6 y Art. 7 con todos sus incisos.

Que se requiere como obligación de todo empleado/a público/a adquirir herramientas laborales con perspectiva de género, conforme a la Ley Micaela 27.499 de la República Argentina y Ley 9.196 de la Provincia de Mendoza.

Que las mujeres sufren un 50% de violencia psicológica, un 28% de violencia simbólica, 22% de violencia económica y un 10% de violencia física o sexual, según datos de ELA (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género).

ORDENANZA N° 7068/2020

HOJA N° 2

Que a los propósitos del presente proyecto de ordenanza, se consideran las siguientes manifestaciones como Violencia de género, política, institucional y/o laboral: 1) Agresiones de cualquier naturaleza que afecten a una o varias mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ actuando sobre sus derechos políticos, institucionales y/o laborales dentro del municipio ya sea de forma física, psicológica, sexual, económica, simbólica y/o cualquier otra forma de violencia que atente contra el bienestar y la integridad de la mujer; 2) Proponer acto o situaciones de acoso o agresión con contenidos sexuales que influyan en su vida personal, ámbito laboral y/o político dónde se desenvuelven. Amenazar o intimar a las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ o a sus familias con el objeto de menoscabar sus aspiraciones políticas o que tomen decisiones en contra de sus voluntades; 3) Discriminar a la mujer y personas gestantes por encontrarse en estado de embarazo, parto, puerperio, lactancia, licencia por maternidad o cualquier otra licencia justificada por el marco normativo vigente; 4) Dañar en cualquier forma durante los procesos electorales internos en los que las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ tengan intenciones o participen, obstaculizando o impidiendo la condición de igualdad en la competencia electoral; 5) Proveer a las autoridades electorales de datos falsos o información incompleta de la identidad o sexo de la persona candidata y designada con objeto de impedir el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+; 6) Restringir los derechos políticos de las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ fundamentándose en la aplicación de tradiciones, costumbres o sistemas jurídicos internos violatorios de la normativa vigente de derechos humanos; 7) Divulgar imágenes, mensajes o revelar información de las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ en ejercicio de sus derechos políticos, por cualquier medio físico o virtual con el objetivo de menoscabar su imagen pública y/o limitar sus derechos políticos; 8) Obstaculizar o impedir el acceso a los órganos partidarios a las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ que pretenden proteger sus derechos políticos; 9) Imponer sanciones injustificadas y/o abusivas que impidan o restrinjan el ejercicio de sus derechos políticos en condiciones de igualdad; 10) Limitar o negar arbitrariamente el uso de cualquier recurso o atribución, que impida el ejercicio del cargo en condiciones de igualdad; 11) Obligar o inducir a las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ a conciliar y/o a desistir cuando se encuentre en un proceso partidario en defensa de sus derechos políticos; 12) Impedir por cualquier medio que las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ en ejercicio de sus derechos políticos asistan a cualquier actividad que implique la toma de decisiones en igualdad de condiciones; 13) Proporcionar información falsa, errada o imprecisa y/u omitir información a las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+, que induzca al inadecuado ejercicio de sus derechos políticos en condiciones de igualdad; 14) Restringir el uso de la palabra de las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ en ejercicio de sus derechos políticos; 15) Imponer por estereotipos de género la realización de actividades y tareas ajenas a las funciones y atribuciones de su cargo; 16) Cometer actos y/o acoso con contenido sexual que de manera directa o indirecta desestabilicen, aíslen, destruyan su reputación, deteriorando la autoestima, hostigar, humillar, desacreditar, disminuir su capacidad o causar daño emocional de una o varias mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ en relación al ejercicio de sus derechos políticos o el desarrollo de su actividad en el ámbito político y/o público; 17) Accionar con el fin de discriminar, excluir, subordinar, subvalorar o estereotipar a las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ que conforme a la vivencia interna e individual del

ORDENANZA N° 7068/2020

HOJA N° 3

género y su derecho a la identidad decidan ser mujeres sin que esto puede corresponder con el sexo asignado al momento del nacimiento; 18) Hostigar a las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ en su espacio laboral en condición de su género, bajo los tipos de violencia enumerados en la legislación vigente; 19) Impedir el acceso a los efectores especializados para resolver conflictos originados en el ámbito laboral por razones de género, y en función de la desigualdad de poder; 20) Utilizar improperios, injurias y coacción contra las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ para evitar el acceso a los procedimientos administrativos o a la justicia. El presente tiene como propósito visibilizar las herramientas para el asesoramiento, contención y acompañamiento de las mujeres e integrantes autopercibidos de la comunidad LGBTIQ+ y las acciones a seguir ante un caso concreto de violencia.

**POR ELLO:**

**EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GODOY CRUZ:**

**ORDENA**

**ARTÍCULO 1:** Créase el “Protocolo de Actuación en casos de Violencia de Género y a personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ en el ámbito de la Administración Pública Municipal en todas sus dependencias y poderes”.

Apruébese y créase el protocolo de actuación en casos de violencia de género en el ámbito de la administración pública municipal, todas sus dependencias y poderes con el fin de establecer un ámbito de recepción y resolución administrativa ante situaciones de vulneración de derechos políticos, institucionales y laborales producidos en la Municipalidad de Godoy Cruz, todas sus dependencias y poderes.

**ARTÍCULO 2: Ámbito de aplicación**

El presente protocolo será de aplicación para todas las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ que desempeñen labores dentro de la Municipalidad de Godoy Cruz, sus dependencias y poderes. El mismo se aplicará cuando, de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de la administración pública municipal, surja una situación de violencia de género, tanto en espacios físicos como digitales, incluyéndose todas las situaciones de violencia de género comprendidas por la ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el ámbito en el que se desarrollen sus relaciones interpersonales y Ley 26.485 y sus modificatorias; Ley 27.533; Ley 27.501 y Ley 26. 743.

**ARTÍCULO 3:** **De las situaciones y actuaciones en casos de violencia de género**

Toda mujer y/o personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+, por sí o mediante mandato, que se considere lesionada mediante cualquier conducta que por acción u omisión, basada en su género, orientación o identidad sexual, cause daño o sufrimiento a una o a varios/as de estos/as sujetos/as de derecho que tenga por objeto y/o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos, desarrollo laboral o institucional, podrá denunciar a las personas causantes conforme a este protocolo.

ORDENANZA N° 7068/2020

HOJA N° 4

**ARTÍCULO 4: Denuncia y procedimiento**

La denuncia se podrá realizar personalmente y por representante legal, por escrito, telefónicamente o mediante correo electrónico -en los dos últimos casos la denuncia deberá ser ratificada dentro de las 48 horas por escrito- se notificará a la repartición pública donde desarrolle su actividad el denunciado. Se deberá garantizar la comodidad, confidencialidad y seguridad de las personas denunciantes. La denuncia deberá especificar con claridad los hechos, las circunstancias, tiempo y modo de ejecución, la identificación de los partícipes, testigos y demás elementos que puedan conducir a la comprobación del hecho. En caso de existir, se tomarán las pruebas existentes. El o los acusados, serán notificados por la autoridad de aplicación, a las 48 horas hábiles de producida la audiencia con la denunciante o denunciantes sobre el hecho que se le acusa, y tendrán 10 días corridos, desde que se le notifica la demanda, para realizar la contestación pertinente, utilizando el derecho de defensa; si la misma no se realizara en el plazo establecido, caducará la instancia.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN**

I. Cuando la persona en situación de Violencia de Género el agresor sea trabajador de la Administración Pública municipal.

La persona en situación de Violencia de Género puede:

a) Acudir de forma directa a la Subdirección de Mujer, Género y Diversidad de la Municipalidad de Godoy Cruz.

La persona que reciba la denuncia deberá en forma inmediata informar sobre los dispositivos con los que cuenta la Subdirección de Mujer, Género y Diversidad, domicilios, teléfonos útiles y línea 144.

b) Generar un informe en sobre cerrado de forma inmediata sobre las situaciones que relata la denunciante en la Subdirección de Mujer, Género y Diversidad.

c) A fin de proteger la integridad de ambas partes, todos los actos a partir de la denuncia, deberán ser llevados adelante de manera confidencial, no podrán (ningún/a involucrado/a) hacer manifestación pública mientras perdure el proceso administrativo correspondiente.

d) Quien tome contacto con la persona afectada deberá informarla de los derechos que la asisten: Derechos a denunciar por cualquier vía (administrativo y/o judicial) y el derecho de usufructuar de la licencia por violencia de género, acorde a lo establecido por la Ley provincial 8.806/15, en el art.50 inc. 12.

II. Cuando la persona en situación de Violencia de Género sea empleada de la administración pública municipal y su agresor no pertenezca a ninguna repartición del Estado, pero el hecho ocurrió en ocasión del trabajo.

La persona en situación de Violencia de Género podrá:

a) Acudir de forma directa a la Subdirección de Mujer, Género y Diversidad.

La persona que reciba la denuncia deberá en forma inmediata:

a) Informar a las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ sobre los dispositivos con los que cuenta la Subdirección de Mujer, Género y Diversidad, domicilios, teléfonos útiles y línea 144.

ORDENANZA N° 7068/2020

HOJA N° 5

b) Generar un informe en sobre cerrado de forma inmediata sobre las situaciones que relata la denunciante en la Subdirección de Mujer, Género y Diversidad.

c) Quien tome contacto con la persona afectada deberá informarla de los derechos que la asisten: Derechos a denunciar por cualquier vía (administrativo y/o judicial) y el derecho de usufructuar de la licencia por violencia de género, acorde a lo establecido por la Ley provincial 8.806/15, en el art.50 inc. 12.

Cualquiera fuera la situación, si de los hechos denunciados, sugiere la posible comisión de un tipo penal, el personal jerárquico deberá realizar la denuncia correspondiente ante los organismos pertinentes de conformidad a los términos del artículo 18 de la Ley 26.485 y el Código Penal.

III. Cuando la persona en situación de violencia de género no sea empleada de la administración pública municipal y su agresor si pertenezca a una repartición del Estado, pero el hecho si ocurrió en ocasión de trabajo. La persona en situación de Violencia de Género podrá:

a) Acudir de forma directa a la Subdirección de Mujer, Género y Diversidad.

b) Anoticiar la situación de violencia en la Dirección de Gestión Administrativa y Capital Humano, para que proceda según los protocolos correspondientes.

**ARTÍCULO 5: Autoridad de aplicación**

Desígnese como autoridad de aplicación del referido protocolo a la comisión que se creará de forma tripartita entre la Subdirección de Mujer, Género y Diversidad dependiente de la Secretaría de Desarrollo Humano de la Municipalidad de Godoy Cruz, la Dirección de Gestión Administrativa y Capital Humano, y por parte del Honorable Concejo Deliberante, el/la Presidente/a de la Comisión de Género y Diversidad; la cual se encargará de evaluar la denuncia, anteriormente recepcionada en la Subdirección de Mujer, Género y Diversidad.

En caso de que la/las personas denunciadas sean parte de la comisión evaluadora, se deberá proceder al apartamiento de la misma en la actuación y evaluación del caso, y deberá ser reemplazada por otra persona integrante del área correspondiente.

**Actuación de la Subdirección de Mujer, Género y Diversidad**

Una vez que tome intervención una persona de la Subdirección de Mujer, Género y Diversidad deberá entrevistar a la persona afectada, siempre que ella preste su conformidad, en un plazo no superior a 5 (cinco) días. En la misma, la persona que entreviste deberá consultar a la persona denunciante si desea que la misma sea grabada, y dejar constancia escrita de todo lo dicho, en su caso la conformidad de la grabación, y en especial la siguiente información:

a) Datos que permitan la individualización de la/s denunciante/s y denunciado/s (Nombre, DNI, domicilio, teléfonos, etc.)

b) Descripción precisa de los hechos u omisiones violentas.

c) Fecha, Lugar y modo de Ejecución.

d) Relación entre las partes.

ORDENANZA N° 7068/2020

HOJA N° 6

e) Y todo otro dato que se considere pertinente.

II. Deberes de la persona a cargo de la Subdirección de Mujer, Género y Diversidad, que entrevista:

a) Brindar información a la persona para garantizar que su decisión de efectuar o no la denuncia, sea libre.

b) Reunir los elementos para efectuar la denuncia.

c) Elaborar las estrategias para el abordaje integral de la situación, garantizando en todo momento la confidencialidad de lo declarado, manteniendo una escucha activa, respetuosa y empática.

d) Informar a la persona que tiene derecho a recibir asesoramiento integral y/o acompañamiento en caso de solicitarlo.

III. En la entrevista se permitirá que quien denuncia asista en compañía de personas de su confianza, a exclusivos fines de contención. No podrán participar más personas que el/la funcionario/a, la denunciante, su acompañante y un letrado.

IV. En todas las instancias se omitirán preguntas que ahonden en detalles que la persona denunciante no quiere expresar. Asimismo, se evitará todo tipo de comentarios, que insinúen responsabilidad de la/s denunciante/s en los hechos ocurridos, evitándose toda revictimización posible.

**ARTÍCULO 6: Efectuada la mencionada entrevista, la comisión elevará un informe al superior jerárquico inmediato del supuesto agresor el cual contendrá una recomendación de actuación.**

Dentro de la recomendación de actuación, la Comisión podrá sugerir medidas preventivas, tales como:

a) La iniciación de una investigación sumaria en contra del supuesto agresor.

b) El traslado del agresor a otra área de trabajo.

c) Cuando la denunciante lo solicite se podrá pedir el traslado de la misma.

d) Se otorguen licencias hasta tanto se resuelva la situación.

e) Se aparte o se suspenda del cargo al agresor.

f) Y toda otra recomendación que se considere pertinente. El Superior Jerárquico deberá, en un plazo de cinco días de recibido el informe, notificar a la Comisión sobre las medidas dispuestas. En ningún caso, las medidas preventivas antes mencionadas, irán en contra de los derechos laborales y salariales del/ de la trabajador/a.

**ARTÍCULO 7: Principios rectores.**

En el marco del presente protocolo, el mismo tendrá los siguientes principios rectores:

ORDENANZA N° 7068/2020

HOJA N° 7

a) Acompañamiento integral y asesoramiento gratuito a las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ en situación de violencia de género. El mismo estará a cargo de profesionales de la abogacía, psicología, trabajo social, etc. que trabajan en la Subdirección de Mujer, Género y Diversidad.

b) Confidencialidad y respeto. El equipo de profesionales está capacitado en Perspectiva de Género, es por ello que todas sus intervenciones tendrán esta mirada metodológica y pragmática, cumplimentando con el derecho a la confidencialidad como así también el respeto a su identidad de género, orientación sexual, expresión de género, lugar de procedencia, religión o cultura, personas con discapacidad, entre otras. De esta forma se busca garantizar la no revictimización de las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+, evitando su exposición pública como así también la reiteración de los hechos de violencia.

c) Escucha atenta y respetuosa. Un factor a tener en cuenta es el respeto y la credibilidad en el relato de la persona en situación de violencia. Resulta fundamental no dudar de su relato, ni deslizar sospechas sobre la veracidad de lo narrado. Las/los profesionales no deben cuestionar la credibilidad de las denunciantes. Las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ que buscan ayuda lo hacen habiendo transitado múltiples y complejos obstáculos y la culpabilización o señalamiento a las personas en situación de violencia de género no hace más que contribuir a reforzar el problema por el cual piden ayuda. Consentimiento informado: La información que se le otorgue a las personas en situación de violencia de género deberá ser lo más completa posible. Se brindará espacios de confianza para que pueda decidir aceptar o no las intervenciones propuestas desde los equipos de profesionales.

d) 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) Prevención de situaciones de violencia y/o discriminación. Se instará a los organismos públicos a generar espacios de formación y sensibilización en Perspectiva de Género y Violencia de Género.

**ARTÍCULO 8: Competencia**

La autoridad de aplicación emitirá un informe admitiendo o desestimando la denuncia, notificando en el plazo de 3 días hábiles la emisión del mismo a los domicilios electrónicos declarados por las partes. Dicho informe será de carácter vinculante e inapelable para la tramitación administración interna.

**ARTÍCULO 9: Elevación del informe**

Ante dictamen favorable la autoridad procederá a la aplicación de las sanciones pertinentes conforme a su reglamento, que podrá ser absolución, sanción, suspensión o expulsión del cargo.

**ARTÍCULO 10:** Comuníquese al Departamento Ejecutivo, dése al registro municipal respectivo, publíquese y cumplido, archívese.

p.m.

**DADA EN SALA DE SESIONES EN SESIÓN ORDINARIA DEL DÍA CINCO DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTE.**

ORDENANZA N° 7068/2020

HOJA N° 8

**FUNDAMENTOS**

Nuestro país, en los últimos años, ha vivido una verdadera rebelión de carácter feminista. Activistas y militantes de diferentes vertientes y con diversas demandas son, día a día, el centro de atención de la política, medios de comunicación y población en general. La problemática de género y diversidad ya no está oculta en las sombras de la vergüenza o el silencio cómplice de la sociedad. Esta toma de conciencia ha logrado repensar y reconocer las violencias hacia la mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+, pero no ha logrado, hasta ahora, de ninguna manera, frenarla ni, mucho menos, erradicarla. Mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ en todo el país son asesinadas, violadas, abusadas, acosadas y sometidas a todo tipo de flagelos, producto de la violencia machista.

El estado nacional y los estados provinciales y municipales han tomado nota de la problemática. Se sancionaron leyes, se generaron políticas públicas y se adhirieron a diferentes tratados internacionales que buscan combatir la violencia de género. Es necesario dotar a los organismos estatales de mecanismos capaces de atender la problemática. Esta situación deriva en que las personas en situación de violencia de género muchas veces, opten por medios no institucionales para realizar denuncias o escraches.

El estado municipal decidió hacerse cargo del problema estructural. La creación de la Comisión tripartita tiene como objetivo combatir y erradicar la violencia de género. Con esta misión, la instauración del presente protocolo resulta fundamental. Es completamente necesario dar un marco de institucionalidad y de buen proceder a todos los organismos del Estado. El Estado no puede ser cómplice en situaciones de violencia y acoso y, para eso, tiene que capacitar a funcionarios y funcionarias, como así también reglamentar claramente los procedimientos que deberán seguir. Con esto se protege a las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ y al estado municipal. Por otro lado, disipa los miedos de quienes no saben cómo actuar frente a estas situaciones ya que garantiza un marco institucional para las sanciones. La aplicación del presente protocolo responde a las demandas sociales que, con toda justicia, vienen reclamando que los estados se avoquen a resolver este flagelo social. También instrumentar los compromisos internacionales y las leyes sancionadas en los últimos años. Su aplicación es necesaria para proteger a las mujeres y personas integrantes autopercibidas de la comunidad LGBTIQ+ y para guiar a los funcionarios y funcionarias probos en el correcto accionar ante hechos de violencia de género.