

ORDENANZA

VISTO:

La necesidad de aprobar en el ámbito de la Municipalidad de General Acha, un “Protocolo de Intervención Institucional para situaciones de Violencia de Género, Acoso Sexual y Discriminación por razones de Género en la Municipalidad de General Acha” (PII); y

CONSIDERANDO:

Que, luego de la Adhesión a la Ley Nacional N° 27499 -denominada “Micaela”-, mediante la Ordenanza Municipal N° 02/20, y finalizada la primera etapa de sensibilización y capacitación para Funcionario/as, respecto de la mencionada Ley; la Secretaria de Desarrollo Humano y Educación y la Dirección de Políticas de Género consideraron necesario elevar al Concejo Deliberante la propuesta de un “Protocolo de Intervención Institucional para situaciones de Violencia de Género, Acoso Sexual y Discriminación por razones de Género en la Municipalidad de General Acha”, que permita prevenir e intervenir ante este tipo de situaciones, haciendo concreta la garantía especial, – como Estado- de ámbitos laborales libres de violencia y discriminación.

Que, en el Año 2009, se dictaba la Ley Nacional N° 26.485 -de Protección Integral de las Mujeres-, que sentaba las bases sobre la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer, en todos los espacios, tanto estatales como privados.

Que, a nivel internacional existen legislaciones que abordan la temática de la Violencia de Género con el fin de garantizar el cumplimiento de derechos, tales como la Convención Internacional sobre todo tipo de discriminación hacia la mujer (ONU 1976), ratificada en Argentina en 1985 y con rango constitucional desde 1994; y la Convención Interamericana para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia hacia la Mujer, ratificada en Argentina en 1994.

Que, para hacer extensiva esta protección hacia personas no binarias, el Protocolo se enmarca en la Ley Nacional N° 27.743 -de Identidad de Género-, entendiendo por Identidad de Género lo establecido en el artículo 1° de la mencionada Ley, desde una perspectiva de género y de derechos humanos.

Que, corresponde el dictado de una normativa que establezca criterios claros y unificados de actuación para el abordaje temprano de escenarios de conflicto, como también el adecuado tratamiento de las situaciones de violencia.

Que, se hace indispensable el tratamiento del complejo fenómeno de la violencia -en sus distintos tipos-, en todos los ámbitos, así como la visibilización de las consecuencias negativas para la vida de las mujeres y personas no binarias.

Que, la aplicación del “Protocolo de Intervención Institucional para situaciones de Violencia de Género, Acoso Sexual y Discriminación por razones de Género en la Municipalidad de General Acha”, es una herramienta que debe ser acompañada con estrategias institucionales que contribuyan de manera sostenida al proceso de modificación concreta de patrones socioculturales, procurando cambios de conductas nocivas en lo que respecta a la violencia, a través de un abordaje que no sólo debe ser punitivo.

Que, el PII se propone también visibilizar las herramientas existentes para el Asesoramiento, la contención y el acompañamiento de la mujer y personas no binarias, en las acciones a seguir, ante el caso concreto de violencia de género.

Que, como parte de las responsabilidades de protección y promoción de los derechos humanos universales, el Estado Municipal tiene la responsabilidad histórica de asumir el compromiso que haga posible el avance en la construcción de instrumentos que promuevan una vida libre de discriminación y violencias.

POR ELLO:



**EL CONCEJO DELIBERANTE
DE LA CIUDAD DE GENERAL ACHA
SANCIONA CON FUERZA DE
ORDENANZA**

Artículo 1°. - Apruébese el “Protocolo de Intervención Institucional para situaciones de Violencia de Género, Acoso Sexual y Discriminación por razones de Género en la Municipalidad de General Acha”, que se agrega como ANEXO a la presente Ordenanza.-

Artículo 2°.- Regístrese, comuníquese al Departamento Ejecutivo, para sus demás efectos, publíquese en el Boletín Oficial Municipal y cumplido que fuere, archívese. –

DADA EN SALA DE SESIONES EL DÍA TREINTA Y UNO DE MARZO DOS MIL VEINTIUNO

ORDENANZA N° 20/2021

ANEXO

“PROTOCOLO DE INTERVENCION INSTITUCIONAL PARA SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GENERO, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACION POR RAZONES DE GENERO EN LA MUNICIPALIDAD DE GENERAL ACHA”

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1°. - ÁMBITO DE APLICACIÓN:

- a. Este procedimiento rige para las relaciones que se desarrollen en el ámbito de la Municipalidad de General Acha, sus dependencias o anexos.
- b. Fuera del ámbito físico de la Municipalidad de General Acha, sus dependencias o anexos; a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales.

Artículo 2°. - OBJETIVOS:

El presente Protocolo para el ámbito de la Municipalidad de General Acha, persigue como objetivos:

- Garantizar un ambiente laboral libre de discriminación, hostigamiento y violencia contra las mujeres y personas no binarias, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- Promover acciones destinadas a la prevención, difusión y capacitación del personal municipal, en el marco de la Ley 27.499 – “Micaela”.
- Establecer canales de comunicación pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes y el presente Protocolo.
- Realizar un seguimiento cuanti-cualitativo de la temática relacionada a Violencia contra las Mujeres y población no binaria, en el marco del presente Protocolo, a modo de marco informativo que sirva de base a futuras medidas de prevención, superadoras de las actuales.

CAPÍTULO SEGUNDO

Artículo 3°. - PRINCIPIOS RECTORES:

a. **Protección de datos personales en el marco de la Ley Nacional N° 25.326**

b. **Gratuidad:** el asesoramiento en relación a la aplicación del presente protocolo será GRATUITO.

c. **Respeto y privacidad:** la persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto, debiendo 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 y 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. Las personas intervinientes (Dirección de Políticas de Género, Comisión de Intervención, Dirección de asuntos jurídicos y todo otro organismo y/o persona que tomare conocimiento de la situación) deberá guardar la debida reserva evitando con ello actitudes de perjuicio moral hasta tanto se compruebe la culpabilidad).



- d. Consentimiento informado:** consiste en otorgar de manera clara, información vinculada al objetivo de la intervención, los deberes de confidencialidad y el eventual uso de la información recolectada, los procedimientos disponibles, beneficios y riesgos que se esperan de los recursos que se recomiendan.
- e. Contención y acompañamiento:** la mujer o persona afectada podrá ser acompañada por un tercero y/o por personal de la Dirección de Políticas de Género Municipal, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada.
- f. No re victimización:** se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la mujer o persona denunciante y los datos que permitan identificarla.
- g. 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 mujer o persona afectada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la misma y/o del victimario.
- h. Articulación y coordinación de acciones:** para que el cumplimiento del presente Protocolo se lleve adelante en el Municipio y sus dependencias y/o anexos en el ámbito nacional, provincial y/o municipal.
- i. Generación de estándares mínimos:** para la detección precoz y el abordaje de las situaciones de violencia de género en el ámbito laboral.
- j. Promoción de vínculos de cooperación:** que sea interinstitucional con los/las profesionales vinculados a la problemática de violencia de género en el ámbito laboral.
- k. Promoción de todas las acciones conducentes a efectivizar los principios reconocidos por los Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional:** entre ellos:
- CEDAW: Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
 - “Convención de Belem Do Para”: Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer.

CAPÍTULO TERCERO

Artículo 4°. - ALCANCES:

El Protocolo se aplicará para aquellas conductas y/o acciones comprendidas en el artículo 4° de la Ley 26.485 que afecten a mujeres, haciendo extensivo a aquellas acciones o conductas que afecten a población no binaria.

Artículo 5°. - SITUACIONES:

Este Protocolo incluye situaciones de acoso, violencia sexual y discriminación basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, que tengan por objeto o resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce, ejercicio de los derechos o afecte la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

Estas acciones, conductas o situaciones pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión, y pueden estar dirigidas a una persona en particular, o en general a un grupo o población.

Artículo 6°. - PRINCIPIOS PROCEDIMENTALES:

Son principios rectores del procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento los siguientes:

- a. La sumariedad, concentración y celeridad el proceso.
- b. La oralidad.
- c. La inmediatez.
- d. La amplitud de los medios probatorios.



Artículo 7° . - DEBIDO PROCESO:

Para poder sancionar a una persona que haya incurrido en situaciones establecidas en el artículo 5° del presente, previamente deberá efectuarse el procedimiento establecido en este Reglamento. El debido proceso supone los siguientes DERECHOS:

- a) A la intimación e imputación.
- b) A ser oído/a y a ofrecer la prueba.
- c. A hacerse representar y asesorar por un profesional en Derecho.
- d. A la notificación de la decisión final.
- e. A recurrir la decisión final en los términos previstos.

Artículo 8° . - ESTADO DE INOCENCIA:

La persona denunciada deberá ser considerada inocente en todas las etapas del procedimiento y hasta tanto no se establezca su responsabilidad disciplinaria en la resolución final.

Artículo 9° . - PARTES:

Tendrán la condición de parte en el procedimiento por situaciones establecidas en el artículo 5° del presente:

- a) La/s personas denunciante/s.
- b) La/s personas denunciada/s.

Artículo 10° . - DERECHOS:

La condición de parte otorga todos los derechos inherentes a ella, entre ellos:

- a) El derecho a ser informada de los alcances y fines del procedimiento.
 - b) El derecho a ser asistida y defendida por un profesional en derecho. Para tal efecto, podrá designar por su cuenta a un abogado/a de su confianza.
 - c) El derecho a contar con el Asesoramiento de un profesional de la Comisión de Intervención.
 - d) La persona denunciante contará con las/los referentes y/o responsables de la intervención a los efectos de que brinden Asistencia Emocional y Jurídica. Asimismo, podrá disponer - durante todo el proceso-, de una persona de su confianza que la asista emocional y psicológicamente.
- Quienes asistan a la persona denunciante no tendrán participación en las etapas de análisis de pruebas y determinación de la sanción.
- e) Derecho a examinar y obtener copias del Expediente.
 - f) Derecho a ofrecer cualquiera de los medios de prueba admitidos por el ordenamiento jurídico y el de intervenir en los actos que incorporen elementos probatorios.

CAPÍTULO CUARTO

Artículo 11° . - DEBERES DE FUNCIONARIOS/AS:

Las obligaciones de funcionarios/as previstas en el inciso e) del artículo 24°, y en el artículo 36°, ambos de la Ley 26485, cuando se trate de situaciones comprendidas en el artículo 5° del presente, hacia personas no binarias.

CAPÍTULO QUINTO

Artículo 12° . - COMISIÓN DE INTERVENCIÓN:

Para el cumplimiento de los objetivos propuestos se conformará una “Comisión de Intervención” (CI) compuesta por tres (3) miembros designados a sugerencia del Departamento Ejecutivo:

- Un/a profesional de la Psicología.



- Un/a profesional de Trabajo Social.
- Un/a profesional del Derecho.

Idoneidad para cumplir con la función: los profesionales mencionados deberán estar especializados y/o sensibilizados en la problemática social de la violencia de género, acoso sexual y discriminación por razones de género.

Designación, duración en el cargo y renovación: Los integrantes de la Comisión de Intervención serán designados por el Intendente Municipal, previa propuesta realizada por la Dirección de Políticas de Género de este Municipio, que realizará una convocatoria pública para que se presenten los aspirantes que estén interesados.

Los integrantes de la Comisión de Intervención permanecerán en sus funciones por el plazo de un (1) año. Podrá renovarse por un año más la designación en cuestión, a criterio del Departamento Ejecutivo.

Las deliberaciones siempre serán privadas y las resoluciones serán adoptadas en forma fundada por mayoría simple. El/la integrante/s que no esté/n de acuerdo con la decisión mayoritaria deberá/n hacer constar las razones de su voto disidente. En todos los casos, deberán estar presentes la totalidad de los miembros de la Comisión de Intervención.

Artículo 13°.- DEBERES DE LA COMISIÓN DE INTERVENCIÓN:

- Dirigir el procedimiento, impulsarlo de oficio en los casos que corresponda, y velar por su rápida solución.
- Observar la confidencialidad de todas las actuaciones.
- Evitar cualquier dilación del procedimiento.
- Dictar las recomendaciones y medidas especiales previstas en el artículo 19° del presente, dentro de los plazos establecidos.
- Facilitar la consulta de los Expedientes bajo su custodia a quienes tengan derecho a ello.

Artículo 14°.- FUNCIONES:

La Comisión de Intervención deberá:

- a) Tramitar las denuncias por las situaciones definidas en el Artículo 5° del presente, derivadas por la Dirección de Políticas de Género, de acuerdo con el procedimiento establecido en este Protocolo.
- b) Informar a la Dirección de Asuntos Jurídicos sobre las denuncias recibidas. En todos los casos deberán mantener estricta confidencialidad de los datos, debiendo usar siglas en los informes escritos y orales.
- c) Efectuar las investigaciones que estime pertinentes, para lo cual podrá solicitar la colaboración necesaria de las diferentes Áreas municipales, así como de agentes y funcionarios/as de la Institución, y también de cualquier Organismo Público Provincial y/o Nacional.
- d) Informar a la Dirección de Asuntos Jurídicos la negativa de los/las funcionarios/as a colaborar, el entorpecimiento que hagan de la investigación, el quebranto de la confidencialidad o la omisión de denunciar casos establecidos en el Artículo 5° del presente Protocolo.
- e) Admitir o rechazar y, en su caso, producir, las pruebas ofrecidas por las partes o las que considere necesarias incorporar al procedimiento.
- f) Velar por la regularidad del procedimiento, el uso correcto de las facultades procesales y la buena fe.
- g) Elaborar un DICTAMEN escrito, fundado y rubricado por todos sus miembros donde conste la recomendación, unánime o mayoritaria, de sanción y/o medidas especiales, el que será elevado a la Dirección de Asuntos Jurídicos.
- h) Proponer las medidas cautelares y de protección que estime necesarias y tramitar su ejecución, ante quien corresponda.



- i) Verificar por los medios que estime pertinentes, el cumplimiento de las medidas cautelares y de protección a las que se refiere el inciso anterior.
- j) Adoptar las medidas apropiadas con el fin de garantizar que la persona denunciante y quien vaya a comparecer como testigo de las partes, no sufra menoscabo o perjuicio alguno en su empleo.
- k) La elaboración del INFORME ANUAL referido en el **Artículo 29º** del presente.
- l) Remitir los expedientes finalizados en materia de situaciones establecidas en el Artículo 5º del presente, a la Dirección de Políticas de Género de la Municipalidad de General Acha o al Organismo que en el futuro la reemplace, para su Archivo y custodia.

CAPITULO SEXTO

Artículo 15º. - DE LAS CONSULTAS Y/O DENUNCIAS:

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona que haya sido afectada por alguna de las situaciones mencionadas en el Artículo 5º y en el ámbito de aplicación descrito en el Artículo 1º, ambos de este Protocolo; o por una tercera persona con conocimiento directo de alguna de las situaciones indicadas.

Las denuncias realizadas por terceros, deberán ser ratificadas por las personas directamente afectadas.

Cuando la denuncia no sea ratificada, se investigará de oficio cuando la persona afectada o presunta víctima este bajo una relación de desigualdad de poder con respecto al agresor, o esté bajo su área de influencia por relaciones o motivos institucionales.

En caso de que la persona afectada comunique su situación a otra persona del ámbito laboral, esta última, independientemente de su status jerárquico, tendrá la obligación de hacer la denuncia pertinente en la Dirección de Políticas de Género, en los términos del Artículo 11º del presente.

La denuncia será tomada por la Dirección de Políticas de Género, la que procederá según se establece en este Protocolo.

Artículo 16º. - MODALIDAD DE LA CONSULTA:

La consulta y/o solicitud de asesoramiento podrá realizarse:

- a) En forma personal, en la oficina de la Dirección de Políticas de Género.
- b) Vía correo electrónico o telefónicamente para comentar la situación y requerir asesoramiento. En razón de la urgencia de la situación se deberá proponer una entrevista personal, que la persona consultante estará en libertad de consentir o rechazar.

La persona que realice la consulta podrá asistir acompañada por otra persona de su confianza.

Artículo 17º. - MODALIDAD DE LA DENUNCIA:

- a) En forma personal, en la oficina de la Dirección de Políticas de Género.

La persona denunciante deberá ser atendida de manera inmediata, salvo que solicite expresamente posponer día y hora, para su atención.

La denuncia será tomada por escrito y al final del Acto, le será leída a la persona denunciante, quien prestará conformidad mediante su firma en dicho Documento. La exposición de los hechos podrá ser ampliada cuando la/s personas/s denunciante/s considere/n que se han omitido datos importantes. El nombre de quien denuncia y el denunciado tendrán carácter confidencial.

- b) Vía correo electrónico.

En este caso la Dirección de Políticas de Género deberá convocar por este medio a una entrevista personal en un plazo

no mayor de tres (3) días hábiles, contado a partir de la recepción de la denuncia.

La persona denunciante podrá asistir acompañada por otra persona de su confianza.



CAPÍTULO SEPTIMO

Artículo 18°. - MEDIDAS CAUTELARES Y DE PROTECCIÓN:

A los fines de viabilizar una adecuada investigación y/o evitar la revictimización, la Dirección de Políticas de Género y/o la Comisión de Intervención podrán sugerir/recomendar a quien ocupe el cargo de Intendente Municipal, para que este/a último/a disponga, las siguientes medidas:

- a) La fijación de reglas de conducta para la persona denunciada.
- b) La reasignación de tareas y/o espacio físico.
- c) La fijación de pautas de salvaguarda para la presunta víctima, testigos y otras relacionadas con el hecho denunciado, incluyendo la reasignación de tareas y/o espacio físico.
- d) La adopción de medidas inmediatas tendientes a asegurar la integridad de las pruebas de cargo y descargo susceptibles de ser recolectadas en el proceso. Incluye protección de objetos, ámbitos del hecho y personas involucradas en el mismo. El cumplimiento de lo establecido será supervisado por los organismos mencionados, pudiendo –estas medidas-, ser reemplazadas, a lo largo del procedimiento.
- e) En caso que se afecten tareas y/o el espacio físico para el/la denunciado/a, lo reasignado deberá ser en un ámbito donde se garantice la continuidad de la vida cotidiana sin obstáculos, hasta tanto finalice el proceso de investigación o se disponga el cese de la medida dispuesta, lo que ocurra primero.
- f) En caso de que el agresor sea un Agente del Estado se deberá informar a los/las delegados/as gremiales.

CAPITULO OCTAVO

Artículo 19°. - MEDIDAS ESPECIALES:

En los términos previstos en las Ordenanzas N° 29/2020 y N° 100/2020, las mujeres y/o las personas no binarias que sean afectadas por las situaciones comprendidas en el Artículo 5° del presente Protocolo, podrán solicitar las siguientes “medidas especiales”:

- Licencia para Víctimas de Violencia de Género.
- Vacante por Violencia de Género.

Artículo 20°. - PROCEDIMIENTO:

- La Dirección de Políticas de Género recibirá la denuncia de la persona afectada y/o la citara a tal efecto.
- La persona afectada en todo momento podrá aceptar o rechazar la intervención de la Dirección de Políticas de Género. En caso de aceptar la intervención, la Dirección de Políticas de género deberá registrar la exposición de la mujer o persona afectada. Si la intervención no hubiera sido aceptada por la parte afectada se trabajará articuladamente con organismos estatales de competencia como la UFGNA UR III y la Oficina Judicial Única, III Circunscripción del MPF.
- Con asesoramiento de la Dirección de Políticas de Género el/la funcionario/a (a quien haya facultado el artículo 18° de este protocolo) deberá tomar todas las medidas pertinentes en el área de responsabilidad, con el fin de resguardar a la mujer o persona no binaria afectada. Ello sin perjuicio de otras medidas que pueda sugerir/recomendar la Comisión de Intervención.
- Una vez receptada la Denuncia, la Dirección de Políticas de Género deberá remitir dicha actuación -en sobre cerrado, indicando el Número de Expediente y las iniciales del nombre de la persona imputada-, en un plazo no mayor de cuarenta y ocho (48)



horas, a la Comisión de Intervención, que continuará el Procedimiento Administrativo correspondiente. Asimismo, en el mismo plazo, la Dirección de Políticas de Género elevará a la Comisión de Intervención un Informe de la situación que incluirá una Descripción detallada de los perjuicios en el desempeño y cumplimiento laboral, el estado general de bienestar personal y las condiciones de empleo de la persona afectada.

- La Denuncia y el Informe serán elevados a la Dirección de Asuntos Jurídicos, para su conocimiento, en el mismo plazo previsto en el párrafo anterior.
- Recibidas las actuaciones por la Comisión de Intervención, esta última realizará audiencias de partes y testimoniales, y resolverá sobre la admisión y producción de otro tipo de pruebas. El período de prueba no podrá extenderse por más de veinte (20) días hábiles.
- Para la celebración de las audiencias se citarán a las partes y testigos en forma escrita con un mínimo de dos (2) días hábiles de anticipación a la fecha de la audiencia.
- Clausurado el período de pruebas por la Comisión de Intervención, se correrá traslado por el término de cinco (5) días hábiles a cada una de ellas, a la/s persona/s denunciante/s y denunciada/s para que, en ese orden, formulen sus conclusiones respecto a la existencia de los hechos denunciados y de las responsabilidades por su comisión.
- Cumplido el último traslado, la Comisión de Intervención elaborará en un plazo de diez (10) días hábiles, un dictamen en el que recomendará al Intendente Municipal la aplicación de una sanción o el archivo del trámite.
- La recomendación señalada será remitida a la Dirección de Asuntos Jurídicos, la que deberá emitir el dictamen correspondiente, en el plazo de diez (10) días hábiles.
- Emitido el dictamen por la Dirección de Asuntos Jurídicos, el Intendente Municipal dictará la resolución que estime pertinente, en el plazo de cinco (5) días hábiles.
- Si la situación expuesta amerita la vía Judicial, ello no implicará la suspensión de las actuaciones administrativas contempladas en este Protocolo.

CAPITULO NOVENO

DE LA SANCIÓN

Artículo 21°.- CRITERIOS PARA LA FIJACIÓN DE LA SANCIÓN:

Para fijar la sanción a imponer, atendiendo a la gravedad de las situaciones definidas en el Artículo 5° del presente, se deberá analizar globalmente la situación y detectar aquellos elementos que revelen la mayor o menor gravedad, debiendo tomar en cuenta los siguientes criterios:

- a) La/s conductas o comportamiento/s en si, como así también las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que se cometió.
- b) La posición jerárquica de la persona denunciada, de manera tal que, a mayor jerarquía y responsabilidad social e institucional de su condición y funciones, mayor reproche.
- c) Los poderes de dominio (físico, emocional o jerárquico) y el modo en que fueron utilizados.
- d) La reincidencia de conductas de situaciones establecidas en el Artículo 5° del presente.
- e) La conducta de la persona denunciada a posteriori del hecho denunciado: intimidatorias hacia la víctima, miembros de su familia, testigos, compañeros/as de trabajo y/o persecución laboral en contra de la víctima.



f) Trascendencia y efectos de la/s situación/es descriptas en el Artículo 5° del presente en el/la denunciante, en el ambiente laboral, y en estado psicológico y emocional de la víctima.

g) El número de víctimas.

Artículo 22°.- SANCIONES:

a) Para autores, instigadores y cómplices a quien se les hubiere comprobado haber incurrido en conductas comprendidas en lo establecido en el Artículo 5° - Agentes y/o Funcionarios/as- serán sancionados con cualquiera de las siguientes medidas disciplinarias:

b) Por encubrimiento o favorecimiento: Incurrirá en falta en el desempeño de su cargo, que dará mérito a la aplicación de sumario, el/ la funcionario/a que:

1. Conociendo de una denuncia por violencia de género, acoso sexual y/o discriminación por razones de género, no lleve adelante el trámite previsto en esta normativa.

2. Entorpezca o atrase injustificadamente la investigación o el curso del procedimiento en la ejecución de las decisiones de los órganos competentes.

3. Se niegue a declarar, a brindar información sobre los hechos investigados o a colaborar con los órganos competentes.

4. Incumpla los deberes de denuncia oportuna, confidencialidad y colaboración.

Artículo 23°.- Recursos.

Serán de aplicación los previstos en la Ley de Procedimientos Administrativos NJF N° 951.

Artículo 24°.- Valoración de las pruebas.

Será de aplicación lo previstos en la Ley de Procedimientos Administrativos NJF N° 951.

CAPITULO DECIMO

ABORDAJE INTEGRAL

Artículo 25°.- El Departamento Ejecutivo, a través del organismo que considere competente, realizará las acciones tendientes a hacer posible el abordaje integral (Terapia y/o Tratamiento), de la conducta del denunciado, con la finalidad de modificar la conducta sancionada.

Artículo 26°.- La Dirección de Recursos Humanos deberá contemplar –en lo que respecta al cumplimiento de la jornada de trabajo-, la adecuación horaria que haga posible el abordaje mencionado en el artículo precedente.

Artículo 27°.- Para el caso que el Agente sancionado no acepte el cumplimiento de realización de rehabilitación de su conducta, se procederá del siguiente modo:

Ante la primera intimación incumplida de manera injustificada, dos (2) días de suspensión.

1) Ante la segunda intimación incumplida de manera injustificada, diez (10) días de suspensión.

2) Ante la tercera intimación incumplida de manera injustificada, cesantía.

La aplicación de las sanciones señaladas en este artículo, no requerirán el trámite de sumario, pero sí la intimación previa al Agente para que realice el descargo que crea conveniente en un plazo de cinco (5) días hábiles.

CAPÍTULO DECIMO PRIMERO

REGISTRO E INFORME ANUAL



Artículo 28°.- REGISTRO:

La Dirección de Políticas de Género elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:

- a) Datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante.
- b) Descripción circunstanciada de la situación por la cual se consulta o denuncia.
- c) Evaluación de la situación que incluya una descripción detallada de los perjuicios en el desempeño y cumplimiento laboral, en el estado general de bienestar personal y en las condiciones materiales de empleo.

Artículo 29°.-INFORME ANUAL:

La Comisión de Intervención elaborara un informe estadístico y de revisión de prácticas, a fin de mejorar la aplicación del presente Protocolo y prácticas que garanticen los Derechos Humanos ante situaciones de violencia. El informe será puesto en conocimiento al Departamento ejecutivo y se procederá a su difusión.

CAPÍTULO DECIMO SEGUNDO

COMUNICACIÓN GENERAL y DIFUSIÓN INTERNA

Artículo 30°.- DEBER DE COMUNICAR Y DIFUNDIR

- a) El presente Protocolo y toda la normativa vinculada deberán ser comunicados y difundidos en las distintas áreas municipales, como así también hacia la comunidad de General Acha.
- b) El Departamento Ejecutivo deberá proveer la impresión de la *“Cartilla Oficial Protocolo de Intervención Institucional para situaciones de Violencia de género, acoso sexual y discriminación por razones de Género para la Municipalidad de General Acha”*, la cual deberá ser distribuida en cada Área y/u oficina municipal.
- c) La Dirección de Políticas de Género promoverá y coordinará la impresión de folletería sobre la temática y garantizará la distribución en cada dependencia municipal, correspondiendo a cada Director/a y/o responsable de Área, el acceso a dicha información, del personal a su cargo.