

Oberá - Misiones, 23 de Julio 2024.

ORDENANZA / N° 3355

-Expte N° 014/2024 -

Ref.: "Aprobando Resolución N° 158/2024 del Departamento Ejecutivo Municipal y "Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso laboral, discriminación y violencia de género".-

VISTO: "El presente Expte";

CONSIDERANDO: QUE, el Departamento Ejecutivo Municipal eleva Resolución N° 158/2024-el cual establece el Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso laboral, discriminación y violencia de género y su correspondiente Anexo 1;

QUE, el protocolo tiene por objeto garantizar la prevención, detección precoz y abordaje multidisciplinario de las situaciones de violencia laboral, de género y discriminación en el marco del trabajo, tendiente a lograr un ambiente laboral satisfactorio libre de discriminación de cualquier tipo, hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, género, clase, étnica, nacionalidad o religiosa, promoviendo condiciones de igualdad y equidad;

QUE, esta herramienta resulta necesaria y conveniente a fin de brindar a las víctimas un correcto asesoramiento y respuestas acordes, como así también un procedimiento específico para la tramitación y abordaje ante situaciones de acoso laboral, discriminación y violencia de género que puedan desarrollarse en el ámbito laboral en todas las dependencias a nivel municipal;

**POR ELLO: El Concejo Deliberante de la ciudad de Oberá sanciona con fuerza de
ORDENANZA**

ARTÍCULO 1: APROBAR en todas sus partes la RESOLUCIÓN N° 158/2024 del Departamento Ejecutivo Municipal, la cual forma parte del Anexo I de la presente Ordenanza. -

ARTÍCULO 2: APROBAR en todas sus partes el "Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso laboral, discriminación y violencia de género", todo lo cual forma parte del Anexo II de la presente Resolución. -

ARTÍCULO 3: COMUNÍQUESE al Departamento Ejecutivo, Publíquese en el Boletín Oficial del Municipio de Oberá, DESE a la prensa y cumplido archívese.-


DRA. MÀRCIA JOHANNA CORREA
SECRETARIA GENERAL
Concejo Deliberante
Oberá - Misiones




LIC. PABLO ARIEL ULLÓN
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE
OBERÁ - MISIONES

ANEXO I



Oberá, Misiones, dos de enero de 2024.-

RESOLUCION N° 158

**REF.: APROBANDO PROTOCOLO DE
ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO
LABORAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE
GÉNERO.-**

V I S T O: el Protocolo de Actuación ante Situaciones de Acoso Laboral, Discriminación y Violencia de Género elaborado por el Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad de la municipalidad de la ciudad de Oberá; y,

C O N S I D E R A N D O:

QUE; el presente Protocolo tiene por objeto garantizar la prevención, detección precoz y abordaje multidisciplinario de las situaciones de violencia laboral, de género y discriminación en el marco del trabajo, tendiente a lograr un ambiente laboral satisfactorio libre de discriminación de cualquier tipo, hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, género, clase, étnica, nacionalidad o religiosa, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

QUE, resulta una herramienta destinada a mejorar el mecanismo de recepción y tratamiento de las denuncias ante situaciones de violencia laboral, de género y discriminación en el marco del trabajo.

QUE, este protocolo prevé la creación de un equipo interdisciplinario para la recepción, seguimiento e intervención sobre casos vinculados a la problemática. Al mismo tiempo, propone un procedimiento con el objeto de brindar un cauce apropiado para hacer presentaciones y garantizar un abordaje célere de la situación conflictiva. Tanto la actuación del Equipo, como el procedimiento en sí mismo, están basados en principios de reserva de las actuaciones, confidencialidad, perspectiva de género, no re victimización, contención acompañamiento integral de las personas afectadas en todo el proceso

QUE, la Dirección de Asuntos Jurídicos ha tomado la intervención de su respectiva competencia, a través del Dictamen N° 01/2024;

QUE, en tal sentido, se considera necesario y conveniente contar con un protocolo de actuación por el cual se brinde a las víctimas un correcto asesoramiento y respuestas acordes, como así también un procedimiento específico para la tramitación y abordaje ante situaciones de acoso laboral, discriminación y violencia de género que puedan desarrollarse en el ámbito laboral de la municipalidad.

POR ELLO EL SEÑOR INTENDENTE MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE OBERA, PROVINCIA DE MISIONES, EN USO DE LAS ATRIBUCIONES QUE LE CONFIERE LA CARTA ORGÁNICA MUNICIPAL;

RESUELVE

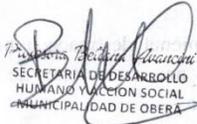
ARTÍCULO 1º: APROBAR el “PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO”, que forma parte de la presente como ANEXO I.

ARTÍCULO 2º: ESTABLECER que el Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad será el encargado de la recepción, evaluación y trámite de las denuncias, presentaciones o consultas vinculadas con situaciones de acoso laboral, discriminación y/o violencia de género, conforme al Protocolo aprobado en el artículo precedente.

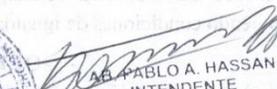
ARTÍCULO 3º: REMITIR la presente al Concejo Deliberante de la ciudad de Oberá para su tratamiento.

ARTÍCULO 4º: REFRENDARA la presente Resolución la Secretaria de Desarrollo Humano y Acción Social.

ARTÍCULO 5º: COMUNIQUESE; tomen nota Intendencia, Secretaría de Coordinación, Secretaría de Finanzas, Infraestructura y Servicios Públicos; Regístrese y Cumplido, ARCHIVESE.-


SECRETARÍA DE DESARROLLO
HUMANO Y ACCIÓN SOCIAL
MUNICIPALIDAD DE OBERÁ




PABLO A. HASSAN
INTENDENTE
Municipalidad de Oberá

ANEXO II



**GOBIERNO
DE LA CIUDAD
DE OBERÁ**

"Año 2023 de la juventud para liderar el desarrollo sostenible y la economía del conocimiento; de la resiliencia ante el cambio climático y de la agricultura familiar como sistema productivo que garantiza la soberanía alimentaria".



ANEXO I

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL AMBITO DE LA MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE OBERÁ.

1.- PRESENTACIÓN

El trabajo forma parte de la vida de las personas. Tal como establece el artículo 14 bis de la Constitución nacional, se deben garantizar condiciones dignas y equitativas de labor y velar por la protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores. Acordando con el artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, el gran desafío es que se desarrollen prácticas para lograr un ambiente laboral saludable alineado con el Convenio 190 de la OIT (recomendación 206), se debe reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

En este sentido, la Ley de Identidad de Género 26.743 promulgada en 2012, en el Art. 1 establece que todas las personas tienen derecho a que su identidad de género sea reconocida según su propia vivencia, así como al libre desarrollo de su persona y a ser tratada e identificada de acuerdo con su identidad de género.

2.- OBJETIVOS

Este protocolo es una herramienta que establece procedimientos y criterios de actuación frente a situaciones de hostigamiento y violencia en el ámbito laboral, brindando garantías reales para defender el respeto en el ámbito laboral.

Su objetivo es generar un espacio de contención y orientación para las personas afectadas por estas situaciones y, a su vez, enviar un mensaje a toda la organización sobre las conductas que no serán toleradas.



Tomando como marco lo establecido en el Estatuto del Empleado Municipal, este protocolo define los siguientes objetivos:

1. Garantizar un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo, hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, género, clase, étnica, nacionalidad o religiosa, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
2. Adoptar medidas de prevención y atención del acoso laboral a través de mecanismos de concientización, estrategias de capacitación y campañas de difusión y sensibilización.
3. Generar herramientas claras para el abordaje de situaciones concretas de acoso y sus consecuencias, como ser protocolos de acción, reglamentos y normas internas.

3.- ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad resulta ser el departamento responsable de analizar y evaluar toda consulta efectuada por los canales habilitados y toda denuncia de acción contraria a las normas establecidas por el presente protocolo.

La responsabilidad operativa del procedimiento estará a cargo del mencionado Departamento, que será quien impulse los pasos a seguir, recolecte la información y redacte los informes que la Dirección de Asuntos Jurídicos requiera.

Este Protocolo aplica a todas las personas alcanzadas por el Estatuto del Personal Municipal Ordenanza N° 006/2008 antes citado, aquellos que presten servicios remunerados en dependencias del Departamento Ejecutivo, Deliberativo y Organismos descentralizados o autárquicos de la Municipalidad de la Ciudad de Oberá bajo cualquier modalidad de contratación. El incumplimiento del Estatuto y de los procedimientos establecidos en este Protocolo puede derivar en medidas disciplinarias, incluyendo el cese de la relación laboral o contractual.

Se entiende como ámbito de aplicación cualquier ubicación en la que una persona alcanzada desarrolle cualquier responsabilidad o actividad relacionada con su trabajo. Sean instalaciones del lugar de trabajo o espacios públicos o privados, durante el trabajo, en los



desplazamientos, viajes, eventos de cualquier tipo, en las comunicaciones por cualquier vía, etc. y/o cualquier otro espacio donde se demuestre que el vínculo entre las personas involucradas se origina en una relación laboral o prestación de servicio.

4.- MARCO NORMATIVO

Tanto el presente protocolo como el Estatuto del Personal Municipal se encuentran subordinados a la normativa vigente.

Ninguna medida del protocolo puede restringir las garantías y los derechos que se contemplan en las leyes, instrumentos internacionales con jerarquía constitucional y las demás normas complementarias vinculadas a la temática.

El marco normativo que sustenta el presente protocolo contiene los principales recursos legales que han sido sancionados tanto a nivel nacional como internacional, y a los cuales nuestro país ha adherido. Al ser una herramienta de protección hacia las personas, se deberá actualizar el presente de acuerdo con la legislación vigente.

5.- DEFINICIONES

Se deja establecido que a los efectos de la aplicación del presente Protocolo la enumeración de este artículo no reviste carácter taxativo, sino enunciativo de los tipos de violencia, acoso y/o discriminación que puedan activar la aplicación del mismo.

5.1 VIOLENCIA LABORAL Y SUS FORMAS DE MANIFESTACIÓN.

El presente protocolo entiende como acoso o violencia laboral a "toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador/a, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia física, psicológica, moral, sexual y de género en el trabajo; y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores".

Alineados a lo definido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, así como al Estatuto del Personal Municipal, se entiende por acoso laboral: a cualquier acción psicológica que de forma sistemática y recurrente ejerza una persona o grupo de personas



sobre un empleado/a, con la finalidad de dañar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr que abandone el lugar de trabajo. Se incluye toda acción que tenga por objeto intimidar, menospreciar y/o perturbar emocional e intelectualmente.

En función de estas definiciones marco y las conductas identificadas en el protocolo, se entenderá que son distintas las manifestaciones de violencia laboral (para lo cual utilizaremos también y en forma indistinta los términos "maltrato" y/o "agresión") en el ámbito del trabajo. Cada una de estas pueden presentarse de forma combinada o secuencial:

a) Violencia psicológica, maltrato psíquico- social: es toda situación en la que una o varias personas desarrollan recurrentemente conductas agraviantes (insultos, gritos, desprecios, críticas, aislamiento, ridiculización, manipulación, etc.), en forma verbal, escrita o gestual sobre un trabajador/a generándole impactos emocionales o psicológicos dañinos para su salud. De forma meramente enunciativa, se pueden citar los siguientes ejemplos:

- Marginación a través de hostilidades, de falta de comunicación y/o de no asignación de tareas.
- Ejercicio abusivo y arbitrario del ius variandi.
- Asignar tareas denigrantes, innecesarias, sin sentido, imposibles de realizar o no acordes a su perfil laboral;
- Obstaculizar la realización de las tareas u ocultar la información / herramientas necesarias para realizarla;
- Estigmatizar y/o juzgar arbitrariamente el desempeño;
- Negar permisos en forma injustificada.
- Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot;
- Humillar a la persona y/o burlarse de ella en razón de sus creencias religiosas, aspecto, género, edad, nacionalidad, discapacidad, compromiso político, origen étnico, estado civil, situación familiar, posición jerárquica o cualquier otro motivo;
- Juzgar de manera ofensiva su desempeño
- Amenazar repetidamente con despido infundado;



**GOBIERNO
DE LA CIUDAD
DE OBERÁ**

"Año 2023 de la juventud para liderar el desarrollo sostenible y la economía del conocimiento; de la resiliencia ante el cambio climático y de la agricultura familiar como sistema productivo que garantiza la soberanía alimentaria".



- Sustraer objetos personales y/o documentos (retener, distraer, destruir) afectando aspectos patrimoniales de la persona o simplemente generándole situaciones de preocupación;
 - Difusión de conceptos peyorativos y/o injurias.
- b) **Violencia Laboral Simbólica:** es la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando su subordinación en la sociedad.
- c) **Cyber Acoso:** es el hostigamiento virtual, intencional y continuo contra una persona o grupo, llevado a cabo a través del correo electrónico, redes sociales, blogs, mensajería instantánea, teléfonos móviles y/o cualquier página web.
- d) **Acoso sexual:** es toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado o no en asimetría de poder, no consentido por quién lo recibe.
- e) **Agresión sexual:** es cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento.
- f) **Agresión física:** es toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño físico sobre otra persona.
- g) **Discriminación:** es cualquier manera no respetuosa de diferenciación personal basada en factores de distinción como edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, etnia, religión, ideología, discapacidad u otros. Implica además la discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género.

5.2 VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género en el ámbito laboral es una de las modalidades de violencia contra las mujeres previstas en la Ley 26.485 que, en su artículo 6 inc. c), establece que la violencia laboral contra las mujeres es "aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o realización del test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o



función". Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

La violencia en el ámbito de trabajo pone en tensión la necesidad de encontrar una solución y el miedo, por parte de la víctima, de perder su fuente de ingresos. Por ello, y para avanzar hacia espacios laborales libres de violencia, La Municipalidad de Oberá se compromete a brindar las garantías necesarias para que las víctimas actúen con seguridad y confianza.

6.- PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO

El presente documento se guía por los siguientes principios:

- ✓ Celeridad en las actuaciones. Se intervendrá de manera rápida ante las situaciones planteadas para poder brindar respuestas oportunas en el menor tiempo posible, teniendo en cuenta los tiempos particulares de cada proceso.
- ✓ Amplitud probatoria. Se utilizarán todos los medios de prueba de los hechos analizados que estén legalmente disponibles a fines de tener evidencia sobre lo ocurrido.
- ✓ Imparcialidad. Se garantizará que quienes están a cargo del análisis y la resolución del caso no posean vínculos familiares o de amistad, así como de supervisión ni relación de jerarquía con la persona que ejerce violencia, con la víctima ni con el denunciante.
- ✓ Principio de no represalias. Se garantizará protección a las personas que efectúen una denuncia, que comparezcan como testigos o brindando información, aclaraciones y/o participen de otro modo en el procedimiento.
- ✓ Interseccionalidad. Si bien el acoso laboral puede afectar a todas las personas del municipio, ante la violencia laboral contra las mujeres, personas LGBTIQ+, personas de pueblos originarios, inmigrantes, personas con discapacidad, y/u otras debe considerarse la afectación específica sobre dichos segmentos.
- ✓ Consentimiento informado. Se tendrá en cuenta la voluntad de la persona afectada en todo el proceso de denuncia y análisis de la situación, respecto a su participación en el análisis del caso, su contacto con la persona denunciada y su participación en la resolución.
- ✓ No revictimización a quien denuncie. La obtención de toda la información relevante deberá ser realizada, en la medida de lo posible, en una única exposición de los hechos, y se



**GOBIERNO
DE LA CIUDAD
DE OBERÁ**

"Año 2023 de la juventud para liderar el desarrollo sostenible y la economía del conocimiento; de la resiliencia ante el cambio climático y de la agricultura familiar como sistema productivo que garantiza la soberanía alimentaria".



evitará la exposición pública de la persona que realiza la denuncia y de la víctima en casos donde no se trate de la misma persona.

✓ Debido proceso. Las partes intervinientes en los procedimientos iniciados al amparo del presente Protocolo, gozarán de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión razonable, proporcionada y fundada.

✓ Equidad. El presente Protocolo resulta de aplicación a todas las personas alcanzadas por el Estatuto de Personal Municipal, independientemente de su cargo, antigüedad, género, etc.

✓ Confidencialidad. Las personas que intervengan en cualquier etapa del procedimiento guardarán una estricta reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, durante el proceso de análisis y/o cuando ya estén resueltas. Se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como responsable de los hechos denunciados. Será exclusiva potestad de la persona denunciante decidir – en el transcurso del procedimiento – ejercer su derecho a visibilizar el contenido de la denuncia realizada y sus datos personales. El incumplimiento de esta prohibición podrá ser considerado una falta sujeta al régimen disciplinario general. Se acompaña como anexo el Acuerdo a suscribir al respecto.

En casos de público conocimiento o difusión por terceros o personas involucradas en el caso, las personas que realicen el seguimiento del caso, sin revelar detalles del proceso, nombres o especificar sobre las situaciones sucedidas, podrán informar sobre el caso con el único fin de evitar la difusión de información falsa y perjudicial para las personas afectadas.

✓ Derecho a la información. Las personas que realicen el seguimiento del caso deberán brindar información a la persona denunciante y denunciada sobre el avance de la evaluación, sin revelar detalles del proceso, nombres o situaciones que no fueran necesarios. El fin de este principio es evitar la difusión de datos innecesarios, no autorizados y que pudieran ser perjudiciales para las personas involucradas.

✓ Acción reparatoria. Se contempla el asesoramiento a quienes presenten una denuncia de maltrato y/o acoso laboral; así como a quienes, después de seguirse el procedimiento



establecido, quede probado sufrieron alguna de esas conductas con la finalidad de que recuperen su proyecto de vida personal y/o profesional.

✓ Formación continua. Se garantizan acciones formativas y de sensibilización en materia de violencia en el entorno laboral y profesional, dando pautas generales y concretas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.

7.- IMPLEMENTACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad será el encargado de recibir las denuncias, hacer el seguimiento de los casos, y realizar la evaluación pertinente. En su última instancia, recomendará al órgano decisor las acciones a tomar.

En todo el procedimiento, se garantizará la diversidad en la participación y toma de decisiones.

Quienes integren el Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad recibirán formación continua en cuestiones relacionadas con género, violencia, acoso y discriminación. En casos específicos, puede requerirse intervención y/o acompañamiento de un especialista del tema.

8.- PASO 1: DENUNCIA

a) Quien denuncia

Cualquier persona alcanzada que presencie, tuviese conocimiento o sea víctima de un comportamiento de acoso, discriminación, violencia laboral y/o violencia de género (tal como están informados en este protocolo o en el Estatuto de Personal Municipal) puede informar tal situación por los canales habilitados para ello, en adelante persona afectada.

Las personas que ocupan cargos jerárquicos (independientemente de su rango) que presencian este tipo de comportamientos, tengan la sospecha de que existen, o reciban un informe refiriendo dichos comportamientos, deben informarlos de inmediato.

b) Canales de denuncia



**GOBIERNO
DE LA CIUDAD
DE OBERÁ**

"Año 2023 de la juventud para liderar el desarrollo sostenible y la economía del conocimiento; de la resiliencia ante el cambio climático y de la agricultura familiar como sistema productivo que garantiza la soberanía alimentaria".



Toda consulta o denuncia de infracción o actuación contraria a las normas y criterios establecidos en este Protocolo podrá realizarse:

- a- En forma personal, ante algún miembro del Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad de manera oral y/o escrita.
- b- A través de la dirección de correo electrónico: mujer@obera.gov.ar.
- c- A través de la presentación de una nota en sobre cerrado, sin necesidad de consignar remitente, dirigida al Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad.

En caso de realizarse una denuncia contra algún integrante del Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad, la misma deberá realizarse por presentación de una nota en sobre cerrado dirigido al Sr. Director de Asuntos Jurídicos del Gobierno de la Ciudad de Oberá.

A través de los mecanismos indicados precedentemente, las denuncias podrán realizarse incluso de manera anónima. El Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad será el responsable de recibir las consultas y denuncias efectuadas por los canales habilitados.

c) Sobre la denuncia

1) Al recibir la denuncia, el Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad debe informar al área correspondiente en un plazo de veinticuatro horas (24 hs) así como también recabar la información necesaria para realizar la presentación ante la Dirección de Asuntos Jurídicos en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles, pudiendo ser prorrogables, con justa causa, por otro periodo igual.

2) Si la denuncia la realiza una tercera persona, la persona afectada podrá rechazar su participación en el proceso de análisis de la situación. En este caso, se deberá actuar con suma cautela y respeto por su decisión. El Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad informará a las autoridades a fin de resolver si resulta necesario tomar medidas preventivas.

3) Si la denuncia es anónima, el Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad decidirá si se deberán iniciar las evaluaciones pertinentes. Se sugiere entrevistar a la persona denunciada, evaluar y analizar el funcionamiento del grupo de trabajo mediante la observación, las encuestas y los registros que cuente el equipo técnico, debiendo todas las dependencias del Gobierno de la Ciudad de Oberá brindar la información necesaria.



4) Se deberá confirmar a la persona denunciante la recepción de la denuncia. Además, se le deberá ofrecer la posibilidad de realizar una entrevista a los fines de brindarle información sobre los pasos a seguir.

5) Se notificará a la persona denunciada, luego de formalizada la denuncia testimonial, con el acuerdo de la persona denunciante, que existe una denuncia formal y/o proceso de investigación/evaluación que la involucra y que en su momento tendrá la oportunidad de su legítima defensa.

6) En el caso de que la persona afectada elija no realizar la entrevista, se continúa con la evaluación.

7) Toda denuncia será de carácter reservado y se resguardará la identidad de la persona que la efectúe. En este sentido, se protegerá que inmediata o mediatamente se tome represalia alguna contra la persona que, de buena fe: plantea una cuestión de obligado cumplimiento o busca asesoramiento acerca de una práctica, decisión o acción en particular, o informa sobre lo que cree que constituye una violación de este Protocolo, las políticas o normas internas del Gobierno de la Ciudad de Oberá o de normativa vigente, o colabora con la investigación de una posible violación a lo normado por este Protocolo, las políticas o normas del Gobierno de la Ciudad de Oberá o normativa vigente.

8) Si el Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad detectare denuncias falsas que perjudiquen a cualquier persona dependiente del Gobierno de la Ciudad de Oberá, podrá aconsejar la aplicación de medidas sancionatorias al respecto.

d) Casos especiales

- Si se denuncia a un miembro del Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad o a un miembro del equipo técnico, o a una persona con vínculo familiar, de amistad o de pareja o que trabaje en el equipo de una persona integrante del Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad o a un miembro del equipo técnico, dicho integrante no podrá participar del proceso.

- Si se denuncia al o a la intendente o a un secretario de gobierno o a una secretaria de gobierno, el equipo técnico deberá ser integrado asimismo por un miembro del Concejo Deliberante de la Ciudad de Oberá.



9.- PASO 2: ENTREVISTA A LA PERSONA DENUNCIANTE

Se ofrecerá la opción a la persona denunciante de tener una entrevista. En caso de que la persona elija realizar la entrevista:

- . Durante el proceso de la entrevista se respetarán todos los principios del presente protocolo.
- . Deberá haber al menos una persona del mismo género que la persona denunciante.
- . En caso de ser requerido y si la persona entrevistada pertenece a algún colectivo LGTBQ+ puede solicitar la participación de un miembro de la comunidad, a tal fin el Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad se pondrá en contacto con los referentes de la comunidad para que participen, previa conformidad de la persona entrevistada.
- . Las entrevistas las llevarán adelante la/s personas que integren el equipo técnico. Puede haber un máximo de 2 personas para tomar la entrevista.
- . La persona denunciante puede asistir acompañada por otra persona de su confianza.
- . Las condiciones de la entrevista serán consensuadas con la persona denunciante. Puede ser dentro o fuera de la oficina, durante o fuera del horario laboral.
- . Se pondrá sobre aviso a la persona entrevistada que el equipo tomará notas sobre lo conversado y rellenará un formulario preexistente.
- . De ser necesario se involucrará a especialistas externos/internos para realizar la entrevista (psicólogos/as, trabajadores/as sociales y/o abogados/as).

La persona afectada estará acompañada y contenida a lo largo del proceso. Se le pedirá consentimiento por escrito para el abordaje elegido. En caso de negarse a participar del mismo, se dará registro de la Dirección de Asuntos Jurídicos y se pondrá a consideración de las autoridades para la adopción de medidas preventivas a fin de no afectar la situación laboral o emocional de la persona denunciante durante el proceso.



Será escuchada con respeto a su dignidad, en un marco de confidencialidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. La escucha debe ser empática, simétrica y libre de prejuicios.

En caso de que corresponda y la persona afectada decida realizar una denuncia penal, el Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad así como también el equipo técnico brindarán todo tipo de colaboración que le sea requerido en el marco de dicha investigación, incluso, acompañar copia de la denuncia y constancias documentales.

10.- PASO 3: ANALISIS SITUACIONAL

El Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad analizará la denuncia en función de los siguientes indicadores: (La siguiente lista no pretende ser taxativa sino una descripción de situaciones frecuentes que pueden agravar la situación de la víctima)

- ❖ Si la persona denunciada tiene personas a cargo.
- ❖ Si la persona denunciada es el/la jefe directo/a de la persona denunciante.
- ❖ Si la violencia, acoso, discriminación se trasladó por fuera del ámbito laboral (reuniones externas, viajes, fiestas, mensajes, etc.).
- ❖ Si una vez sucedido y/o denunciado un hecho, el/la acusado/a, hostiga y/o amenaza a la persona afectada para que no denuncie o retire la denuncia.
- ❖ Si hubo violencia física y/o sexual.
- ❖ Si la persona denunciada no colabora con el proceso de evaluación.
- ❖ Antigüedad de la persona denunciada.
- ❖ Si hubo reiteración de las conductas de hostigamiento, discriminación, abuso y acoso sexual, ya sea con la misma persona o con otras.
- ❖ Si la persona afectada presenta vulnerabilidades adicionales, por ejemplo, identidad de género y orientación sexual, embarazo, etnia, situación migratoria, discapacidades, posición subordinada.
- ❖ Si alguno o varios de estos indicadores están presentes, puede tomar una medida preventiva, dependiendo de la singularidad del caso concreto.



10.1 MEDIDA PREVENTIVA

Luego del análisis, se determinará si existe acoso laboral. En ese caso, se evaluará la necesidad de tomar medidas preventivas con el fin de disminuir la exposición de la persona afectada ante el riesgo de acoso, hasta tanto, en caso de corresponder, se ordene la instrucción de sumario administrativo.

En su caso, el Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad elevará a la Dirección de Asuntos Jurídicos un informe en el cual se expedirá sobre la naturaleza de los hechos puestos en conocimiento, las relaciones de poder entre la persona afectada y la sindicada como responsable, la verosimilitud de la situación de riesgo actual o inminente y el peligro en la demora, emitiendo opinión sobre las medidas preventivas de protección que considere procedentes en el caso, siendo la Dirección de Asuntos Jurídicos quien decida sobre las mismas.

Para los casos que se determinara no haber infracciones a los principios de este Protocolo, se procederá al cierre del proceso. No obstante, se podrá promover medidas preventivas a determinar para cada caso.

Posibles medidas preventivas:

En casos donde la presencia de la persona denunciada pueda causar un mayor agravio a la presunta persona afectada; o entorpecer la evaluación; o ejercer influencia en los eventuales testigos, entre otras situaciones; se podrá disponer de las siguientes medidas:

- a) Separación de espacios físicos entre las personas involucradas.
- b) Traslado de alguna de las personas involucradas a otra sede o a otra área de trabajo, priorizando la elección de la persona afectada.
- c) Suspensión temporal de la persona denunciada.
- d) El otorgamiento de una licencia especial para la persona afectada, con el objetivo de que pueda recuperarse de la situación vivida, o bien realizar los trámites correspondientes (si correspondiere una denuncia penal), con una duración máxima de 7 (siete) días hábiles anuales, prorrogables extraordinariamente a instancia del Departamento de Mujer, Géneros



y Diversidad. Al momento de ofrecer la licencia, la Dirección de Asuntos Jurídicos aclarará que la persona deberá estar disponible para continuar con el debido proceso de evaluación (llamados, entrevista, reuniones).

e) Teletrabajo por un periodo determinado.

La adopción de medidas preventivas no importará pronunciamiento sobre la veracidad de los hechos puestos en conocimiento, ni sobre la responsabilidad de la persona sindicada como responsable.

11.- PASO 4: EVALUACIÓN

El Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad y el equipo técnico serán los responsables de cumplir con los principios del debido proceso, amplitud probatoria para la evaluación y celeridad. Los plazos para la etapa de evaluación se fijarán en 30 días hábiles, prorrogables con justa causa, siempre observando el principio de celeridad, pero de acuerdo con la complejidad de cada caso.

Se sumará a testigos de ser necesario y por último se llamará a la persona denunciada a una entrevista (PASO 5), respetando los mismos principios que con la persona denunciante, es decir, debido proceso, incluyendo especialmente, la presunción de inocencia, amplitud probatoria para la evaluación y celeridad.

El equipo técnico deberá completar un legajo con toda la información relevada y las acciones realizadas durante la evaluación.

El Registro deberá contener por lo menos los siguientes elementos:

- datos personales de el/la consultante y/o denunciante;
- descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia;
- evaluación de la situación;
- observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención;
- minutas y/o transcripciones de reuniones, entrevistas y/o declaraciones testimoniales;



**GOBIERNO
DE LA CIUDAD
DE OBERÁ**

"Año 2023 de la juventud para liderar el desarrollo sostenible y la economía del conocimiento; de la resiliencia ante el cambio climático y de la agricultura familiar como sistema productivo que garantiza la soberanía alimentaria".



- prueba documental aportada por la persona denunciante, denunciada y/u obtenida por otros medios adecuados;
- prueba testimonial aportada por testigos.

Luego de esta primera intervención, y de acuerdo al contexto y la evaluación de pertinencia realizada, el Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad podrá:

- a) archivar el trámite por considerar que no se encuentra enmarcada la denuncia en el presente Protocolo, elevando el informe correspondiente a la Dirección de Asuntos Jurídicos, que podrá requerir la revisión del caso. Sin perjuicio de ello, se realizará un seguimiento del caso.
- b) dar curso a la denuncia continuando con el PASO 5.

Al finalizar esta etapa se realizará la entrevista a la persona denunciada (PASO 5). Este paso debe ser realizado posteriormente a la recolección de pruebas y su análisis, con el objetivo de no sesgar las visiones de quienes investigan.

12.- PASO 5: ENTREVISTA A LA PERSONA DENUNCIADA

El equipo técnico ofrecerá a la persona denunciada la posibilidad de tener una entrevista.

La citación se hará mediante notificación formal por correo electrónico o a su lugar de trabajo, solicitando acuse de recibo y confirmación.

En caso de que elija no realizarla o no colabore en el proceso, se tomará como un indicador a la hora de analizar la situación y podrá ser pasible de sanciones considerando la gravedad de la falta cometida.

Durante el proceso de la entrevista se respetarán todos los principios del presente protocolo.

Deberá haber por lo menos una persona del mismo género que la persona denunciada. Puede haber un máximo de 2 personas para tomar la entrevista.



Las condiciones de la entrevista serán consensuadas con la persona denunciada: puede ser dentro o fuera de la oficina, durante o fuera del horario laboral, puede elegir estar acompañada por otra persona de su confianza. De ser necesario se convocarán especialistas externos para realizar la entrevista (psicólogos/as, trabajadores/as sociales y/o abogados/as). La persona será escuchada con respeto a su dignidad, en un marco de confidencialidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

La persona denunciada podrá formular su descargo, ofrecer y presentar toda prueba con la que intente valerse, dentro del plazo de 10 (diez) días hábiles contados desde el día siguiente a la entrevista. El Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad podrá extender dicho plazo, a pedido de parte, de considerarlo pertinente.

13.- PASO 6: DEFINICION DE RECOMENDACIONES

Transcurrido el plazo fijado, con toda la información relevada, el Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad elaborará y elevará a la Dirección de Asuntos Jurídicos un informe final que contendrá:

- a) La relación circunstanciada de los hechos investigados;
- b) La valoración de los elementos de prueba reunidos;
- c) La conclusión de si se ha probado, en principio, la configuración de una situación de violencia y/o acoso laboral o violencia por motivos de género, y en su caso, la identificación de las normas infringidas;
- d) La individualización de las/os funcionarias/os y/o empleadas/os a quienes les correspondería, en principio, el reproche administrativo que daría lugar a la formación de un sumario administrativo.

Asimismo, el aludido informe deberá contener recomendaciones de las acciones a tomar.

Las acciones podrán incluir medidas integrales para evitar la reincidencia y supervisar a la persona denunciada. Además, se pueden incluir actividades y proyectos que permitan revertir un comportamiento sistémico. Se recomendarán las acciones y sanciones que se estimen justas, proporcionales y procedentes dentro de lo actuado por el equipo técnico, con



**GOBIERNO
DE LA CIUDAD
DE OBERÁ**

"Año 2023 de la juventud para liderar el desarrollo sostenible y la economía del conocimiento; de la resiliencia ante el cambio climático y de la agricultura familiar como sistema productivo que garantiza la soberanía alimentaria".



base en la gravedad de los hechos, los indicadores y el principio de Interseccionalidad, es decir que se tendrá en cuenta si existe una doble discriminación o vulnerabilidad de la persona afectada.

La comunicación a cada una de las partes se determinará de manera particularizada para cada caso.

13.1 TIPO DE ACCIONES Y SANCIONES

El incumplimiento de este Protocolo puede derivar en medidas disciplinarias. Se tomarán las medidas de resolución que correspondieran según la gravedad de cada situación. Se tomarán como base para la aplicación de acciones y/o sanciones los instrumentos establecidos en el Estatuto del Personal Municipal, y demás normativa laboral aplicable.

a) Acciones y/o Sanciones a la persona denunciada:

o Asistencia a espacios de reflexión y formación en violencia en el marco laboral, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que la organización decida tomar, si se constataran faltas graves a los principios regidos en este Protocolo. En este caso la persona deberá acreditar su asistencia a dichos espacios bajo apercibimiento de las sanciones que correspondan en caso de incumplimiento.

o Seguimiento con una persona especializada, para acompañar a la persona denunciada a cambiar sus comportamientos.

o Disculpas públicas y/o descargo formal.

o Disculpas a la persona afectada.

o Impacto en su evaluación de desempeño, bono, reconocimientos y/o promociones.

o Sanciones disciplinarias considerando la gravedad de las faltas cometidas, incluso, la desvinculación con justa causa.

Las recomendaciones serán elevadas al órgano decisor a los fines de su resolución, el cual, en caso de considerarlo necesario a los efectos de mejor proveer, podrá solicitar medidas de prueba adicionales.



b) Acciones y/o Sanciones a la persona denunciante:

Si durante el curso de la investigación, se verifica que los hechos denunciados resultaron falsos y que la denuncia fue efectuada con una intencionalidad distinta a los fines y principios que el presente Protocolo pretende proteger (ejemplo existió por parte de la persona denunciante una intención de perjudicar a la persona denunciada; o bien que la denuncia fue radicada como respuesta frente a decisiones de la persona denunciada con impacto negativo en el denunciante pero debidamente fundadas de acuerdo con las normas y prácticas de la empresa), la Dirección de Asuntos Jurídicos evaluará la aplicación de acciones y/o sanciones sobre la persona denunciante.

Se incluirán en el legajo de la persona denunciante o denunciada, según corresponda, los antecedentes del caso.

c) Sanciones por faltas a la Confidencialidad:

Quien quebrante la confidencialidad de este Protocolo por divulgación intencional o maliciosa de la información adquirida como parte del proceso de evaluación, o por errores evitables, incurrirá en una falta y se aplicarán sanciones considerando la gravedad de la falta cometida.

14.- PASO 7: ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO

El caso se da por cerrado cuando, luego de 12 (doce) meses de concluido el procedimiento no se hayan producido nuevos hechos de violencia, acoso laboral o sexual, en que una o ambas partes estén involucradas; y que las mismas hayan podido reinsertarse en sus puestos laborales; y/o cuando, en su caso, se produjera la desvinculación de alguno y/o algunos de los involucrados en la denuncia (denunciante / denunciado/a).

El equipo técnico será el encargado de dar seguimiento a las acciones definidas para cada caso. El seguimiento comienza una vez que se ha tornado la decisión/sanción y se haya informado a las partes.

a) Acompañamiento y seguimiento para la persona denunciante:



**GOBIERNO
DE LA CIUDAD
DE OBERÁ**

"Año 2023 de la juventud para liderar el desarrollo sostenible y la economía del conocimiento; de la resiliencia ante el cambio climático y de la agricultura familiar como sistema productivo que garantiza la soberanía alimentaria".



Una entrevista por mes durante los primeros 3 meses, una por bimestre durante los siguientes 6. El acompañamiento debe ser empático y respetuoso. El equipo técnico queda a disposición para continuar con las entrevistas en los casos que se requieran.

Asimismo, el Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad analizará la puesta a disposición de las siguientes herramientas:

- Cambio de condiciones laborales: se analizará la posibilidad de realizar un cambio de puesto, de horario, de lugar o modalidad de trabajo (presencial o a distancia).
- Integridad física en el trabajo: frente a la toma de conocimiento de la situación o recepción de cualquier medida cautelar, desde el Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad se garantizará la seguridad en el edificio.

b) Seguimiento para la persona denunciada:

- Una entrevista por mes durante los primeros 3 meses, una por bimestre durante los siguientes 6. El equipo técnico queda a disposición para continuar con las entrevistas en los casos que se requieran.
- Asistencia a actividad formativa en caso de haberse acordado. Se deberá presentar un documento que acredite la asistencia completa a la actividad.
- Tanto para la persona denunciante como para la denunciada o el equipo del cual son miembros, el Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad podrá ofrecer y/o determinar otras acciones de seguimiento en función de los resultados de la investigación, como por ejemplo (listado no exhaustivo): reunión informativa de cierre del proceso para el equipo, servicio gratuito de acompañamiento psicológico laboral para cualquiera de los involucrados, cambio de puesto temporal o definitivo para las personas denunciantes y/o denunciadas, reuniones con el equipo del cual es miembro para conversar sobre lo sucedido, acciones de capacitación específicas para el equipo, acciones de prevención de riesgos psicosociales, etc. Estas acciones podrán ser llevadas a cabo por el equipo técnico a partir de la definición del Departamento de Mujer, Géneros y Diversidad.



15.- PASO 8: INFORMES E INDICADORES

Informes: Se generarán informes parciales y finales para cada caso a los fines de establecer las posibles resoluciones. Serán resguardados con el fin de respetar el principio de confidencialidad. Para generar indicadores con el objetivo de monitorear estas problemáticas y anticipar tendencias y/o focos de conflicto, el equipo técnico llevará un registro electrónico y documental de casos que contendrá:

- * Tipo de denuncia, incluyendo los hechos denunciados y sus circunstancias de tiempo y espacio, así como área del Gobierno de la Ciudad de Oberá afectada.
- * Canal utilizado para realizar la denuncia.
- * Si el denunciante es un tercero o la persona afectada.
- * Si la denuncia es anónima o no.
- * Si se comprobó o no la ocurrencia de los hechos denunciados y sus circunstancias.
- * Qué acciones y/o sanciones se tomaron.
- * Información relativa al seguimiento.
- * Cargo, género y antigüedad de las personas denunciantes y denunciadas.

Indicadores: El equipo técnico interactuará con el área de recursos humanos para analizar y abordar preventivamente situaciones, a partir de datos como:

- * Sanciones vinculadas a conflictos interpersonales - malos tratos.
- * Resultados desfavorables en Estudios de Clima.
- * Resultados desfavorables en Evaluaciones de Desempeño.
- * Indicadores anormales de ausentismo.