



ORDENANZA N° 2505/2015

VISTO: El Expte. C.D. N° 7174/14 de fecha 07/04/2014 iniciado por la Concejal del Bloque del Frente para la Victoria, Rosana Marisa Morales, mediante el cual presenta Proyecto de Ordenanza de “Protocolización de actuación ante situación de Violencia de Género en el ámbito laboral”, y;

CONSIDERANDO:

Que, en diferentes organizaciones de la ciudad tanto públicas como privadas, se han hecho evidentes en diversos momentos situaciones de malos tratos hacia las mujeres en el ámbito laboral.-

Que, esta problemática se verifica no solo en la localidad, sino que diversos estudios dan cuenta de su extensión y profundidad en todo el mundo y que las principales afectadas son las mujeres.-

Que, en Argentina se ha sancionado la Ley 26485, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollan sus relaciones interpersonales, que es de orden público y que en su artículo 6 incluye a la violencia laboral como una de las modalidades en que se manifiesta.-

Que, la bibliografía sobre maltrato laboral (mobbing) aconseja generar mecanismos internos en las organizaciones públicas y privadas para prevenir, abordar y erradicar esta problemática garantizando los derechos de las trabajadoras a un ambiente laboral libre de violencia.-

Que, existen experiencias desarrolladas en diferentes países, incluida Argentina, que abordaron este problema desarrollando protocolos de intervención para resolver las situaciones que se denuncian evitando de esa manera problemas de salud de las personas afectadas y pérdidas de valiosos recursos humanos.-

Que, este problema lejos de ser un conflicto particular entre individuos es un problema de la organización laboral y que las áreas en las que se produce el mobbing pueden convertirse en auténticas organizaciones tóxicas que resultan nocivas para la salud de las personas.-

Que, la única forma de erradicar el maltrato hacia las mujeres en el ámbito laboral, al que hace referencia la ley precitada y la Convención para la Erradicación de todas las Formas de Violencia contra la Mujer, firmada por nuestro país y también adoptada por nuestra Carta Orgánica cuyo Artículo 12, Capítulo II señala que adhiere a todas las convenciones signadas por la Nación, es la prevención a través de políticas claras y contundentes y la aplicación de protocolos de intervención para poner freno a la violencia de género.-

Que, existe en la actualidad la tendencia a atender, contener y prevenir aquellos factores que puedan afectar las interacciones de los/las integrantes de los grupos de trabajo, tanto entre pares como en su relación con roles de autoridad de modo de evitar la configuración de situaciones de maltrato y violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral; y que el Municipio de Junín de los Andes debe sumarse a este tipo de acciones.-

GUSTAVO EDGARDO CAÑICUL
SECRETARIO LEGISLATIVO
CONCEJO DELIBERANTE
JUNÍN DE LOS ANDES

CARLOS TEOBALDO VIVEROS
VICEPRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE
JUNÍN DE LOS ANDES
A/C DE PRESIDENCIA



Que, se entiende la conveniencia de instrumentar políticas activas que respondan adecuadamente a las garantías establecidas por los marcos normativos citados, atento a los importantes valores humanos puestos en juego.-

Que, es obligación del Estado brindar asistencia en forma integral y oportuna a las mujeres que sufren cualquier tipo de violencia asegurando el acceso transparente y eficaz de servicios creados a tal fin, así como promover la sanción a quienes ejercen violencia.-

Que, resulta de vital importancia, ante la cercanía del Día Internacional de la Mujer, que los/las concejales/as electos/as de la Ciudad de Junín de los Andes discutan la factibilidad de generar una norma legal que permita desarrollar acciones que brinden protección a las mujeres en el ámbito laboral, dado que el área municipal que atiende lo relativo a las problemáticas de recursos humanos no ha desarrollado aún líneas de acción que garanticen la intervención adecuada en estas circunstancias.-

POR ELLO Y EN USO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIERE LA CARTA ORGÁNICA MUNICIPAL, EN SU ARTÍCULO 56° Y 57 ° Inciso “a” EL CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE JUNÍN DE LOS ANDES, REUNIDOS EN SESION ORDINARIA, SANCIONA CON FUERZA DE:

ORDENANZA

ARTÍCULO 1°: CRÉASE: con dependencia directa de la Dirección de Recursos Humanos o la que en el futuro la reemplace, el “Equipo de Atención de Violencia de Género en el Ámbito Laboral”.-

ARTICULO 2: El equipo llevará a cabo dos tipos de acciones:

- Preventivas: 1) Relevamiento de factores de riesgo. 2) Difusión y sensibilización acerca de los tipos y modalidades de la violencia de género en el ámbito laboral y 3) Capacitación para las jefaturas y otros roles que puedan cumplir tareas preventivas.-
- De atención o Intervención: 1) Recibir todas las quejas y reclamos o consultas por violencia de género en el ámbito laboral 2) Llevar a cabo la investigación de los casos presentados 3) Entrevistar a la persona demandada 4) Presentar dictamen sobre el caso y formular la recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones al área de Recursos Humanos en un plazo máximo de 30 días a partir de la presentación de la denuncia 5) Efectuar intervenciones situacionales (con personas, grupos o áreas).-

ARTICULO 3°: La Dirección de Recursos Humanos o la que en el futuro la reemplace designará al/la responsable de la coordinación del equipo el que estará integrado por profesionales del área de psicología, abogacía, servicio social y psicología social.-

ARTICULO 4°: El/la responsable de la coordinación del equipo deberá ser personal del Municipio con formación específica en recursos humanos y en violencia de género, en tanto que el equipo profesional será convocado puntualmente para diseñar un protocolo de intervención adecuado a los criterios que rigen las actuaciones en materia de violencia de género y para abocarse a la resolución de las situaciones que se presenten. Este equipo podrá estar integrado por profesionales que se desempeñen en otras áreas del Municipio, u otros organismos del Estado provincial con asiento en la localidad, o bien ser contratados a efectos de desarrollar esta tarea.-



ARTÍCULO 5°: Las distintas áreas podrán recurrir al equipo cuando consideren necesaria su colaboración para abordar situaciones conflictivas; para profundizar su comprensión de las mismas o para solicitar la sugerencia de acciones preventivas.-

ARTÍCULO 6°: El/la coordinador/a del equipo queda obligado a recepcionar todas las denuncias de violencia de género en el ámbito laboral que se presenten en ámbitos del Departamento Ejecutivo y del Concejo Deliberante de la ciudad de Junín de los Andes, y a seguir los pasos que se establezcan en el protocolo de actuación.-

ARTÍCULO 7°: Las actuaciones que en cada caso se generen en el ámbito municipal deberán ser remitidas al Comité Ejecutivo del Consejo Municipal de las Mujeres para que tome conocimiento y brinde su visto bueno o presente objeciones antes de la ejecución de lo resuelto.-

ARTÍCULO 8°: **INVÍTASE:** a las reparticiones provinciales y/o nacionales con asiento en la localidad a adherir a la aplicación del protocolo de actuación incluido en la presente ordenanza, creando sus propios equipos de atención de violencia de género en el ámbito laboral.-

ARTÍCULO 9°: El protocolo de intervención que se adjunta integra la presente Ordenanza Anexo I.-

ARTÍCULO 10°: El glosario que se adjunta integra la presente Ordenanza Anexo II.-

ARTÍCULO 11°: **Remítase** al Departamento Ejecutivo Municipal, a sus efectos. Una vez promulgada, por su intermedio, envíese copia a cada una de las Secretarías Municipales.-

ARTÍCULO 12°: Comuníquese. Publíquese. Cumplido. Archivo.-

DADA EN LA SALA DE SESIONES “GENERAL JOSE DE SAN MARTIN” DEL CONCEJO DELIBERANTE DE JUNIN DE LOS ANDES, PROVINCIA DE NEUQUEN, A LOS CINCO DIAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL CATORCE, SEGÚN CONSTA EN ACTA N° 1802/15.-

GUSTAVO EDGARDO CAÑICUL
SECRETARIO LEGISLATIVO
CONCEJO DELIBERANTE
JUNÍN DE LOS ANDES

CARLOS TEOBALDO VIVEROS
VICEPRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE
JUNÍN DE LOS ANDES
A/C DE PRESIDENCIA



ANEXO I

"Protocolo de actuación ante situaciones de Violencia de género en el ámbito laboral"

El Municipio de Junín de los Andes declara que es un derecho de toda trabajadora ser tratada con dignidad. La violencia de género en el mundo laboral, en cualquiera de sus expresiones resulta inaceptable y esta Municipalidad se compromete a usar toda su autoridad para asegurar un entorno laboral libre de violencia. Las autoridades se compromete a desarrollar procedimientos que garanticen un entorno laboral libre de los riesgos laborales procedentes de la violencia de género en todas sus modalidades y a llevar adelante acciones de prevención como así también a intervenir para sancionar y erradicar esas conductas nocivas.-

Objetivo

Este Protocolo tiene como finalidad establecer las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzcan situaciones de violencia de género y definir las actuaciones que habrán de llevarse a cabo cuando se produzcan denuncias de las trabajadoras, así como las sanciones que se aplicaran.

Objetivos específicos

1. Establecer una declaración de aquellos comportamientos que no son adecuados en el ámbito laboral. Esta lista contenida en el texto del presente protocolo será considerada abierta a los efectos de incorporar aquellas conductas inadecuadas que puedan haber sido omitidas en primera instancia.
2. El cuerpo directivo de la planta funcional y de la planta política, en cualquiera de sus jerarquías, en especial quienes se desempeñen en la Dirección de Recursos Humanos o la que en el futuro la reemplace deberán observar y hacer cumplir este protocolo.
3. Se tipifica la violencia de género en el ámbito laboral como una falta muy grave que será objeto de sanción. Ello, sin dejar de reconocer que bajo ciertas circunstancias, esos comportamientos pueden ser pasibles además de sanciones externas previstas en las leyes vigentes.
4. Promover la formación adecuada en resolución de conflictos, estilos de dirección participativos y comunicativos dirigidos especialmente a los cuerpos directivos.
5. Describir el procedimiento para recibir ayuda y plantear las quejas ante posibles casos de violencia de género.-
6. Garantizar que la investigación acerca de la denuncia sea realizada con sensibilidad y respeto por los derechos de cada una de las partes.

Divulgación

Con la finalidad de garantizar su conocimiento y efectivización el Municipio procederá a la divulgación sistemática y continuada en todos los niveles de la organización del Protocolo, el que también será puesto en conocimiento de cada persona ingresante a la organización. Se incorporara su contenido y fundamentos al plan de formación anual del personal municipal.



Se promoverán cursos dirigidos específicamente a directivos/as para ayudarles a identificar aquellos factores que pueden generar reclamos por mobbing y a canalizar adecuadamente las quejas que se registren.

Se mantendrá un espacio en la red informática municipal dedicada a difundir información sobre la prevención de la violencia en el ámbito laboral, el procedimiento a seguir y el funcionamiento del presente protocolo.

Se mantendrá y actualizará de forma periódica este protocolo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN O RECLAMO

El "Equipo de Atención de Violencia de Género en el Ámbito Laboral", que llevará a cabo acciones preventivas o de intervención, según el caso lo requiera, deberá desarrollar un procedimiento ágil y rápida en la respuesta, protegiendo la intimidad y dignidad de las personas involucradas en la instrucción. También se procurará la protección a la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las consecuencias que la violencia de género puede acarrear.

Procedimiento interno

Si la persona afectada así lo decide se intentará resolver de manera interina, y en el menor tiempo posible, la situación que denuncia.

La comunicación del reclamo debe realizarse por escrito por la reclamante o por otra persona que tenga conocimiento de actos de violencia de género, dirigiéndose a los/as integrantes del Equipo de Atención, quienes deberán admitir el ingreso del reclamo.

Cuando la queja sea de terceros/as el equipo también investigará e instruirá el caso objeto de reclamo.

Los/as trabajadores/as con responsabilidad jerárquica estarán obligados/as a informar sobre los posibles casos de mobbing que puedan realizar sus subordinados o puedan afectar a sus equipos, considerándose falta grave el no comunicar estos hechos si fueran conocidos por ellos/as.

La investigación debe ser desarrollada con sensibilidad y el respeto a sus derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

A lo largo del proceso la reclamante puede ser apoyada y acompañada por una persona de su elección incluyendo entre otras posibilidades un/a amigo/a, un compañero/a de trabajo, un/a familiar o un/a representante de los/as trabajadores/as.

El equipo de asesoramiento dará por finalizado el procedimiento interno en un plazo no mayor a 30 días. Si se valida la consistencia de la queja, propondrá las actuaciones convenientes: derivación a cursos de formación, cambios de puestos de trabajo, etc.

GUSTAVO EDGARDO CAÑICUL
SECRETARIO LEGISLATIVO
CONCEJO DELIBERANTE
JUNÍN DE LOS ANDES

CARLOS TEOBALDO VIVEROS
VICEPRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE
JUNÍN DE LOS ANDES
A/C DE PRESIDENCIA



Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un informe o dictamen escrito que se elevará a la Dirección de Recursos Humanos o a la que en el futuro la reemplace, al Comité Ejecutivo del Consejo Municipal de las Mujeres (CMM) y luego se comunicará a las partes afectadas. En ese informe se planteará si existen indicios o conductas de acoso y una solución rápida a la queja presentada, validando o no la consistencia de la queja y presentando propuestas para la solución del problema con las actuaciones que sean convenientes incluidas las recomendaciones para su solución.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad a los/as afectados/as y el archivo de las actuaciones será custodiado.

El equipo técnico interviniente deberá tener formación especializada en el tratamiento y la intervención organizacional en casos de violencia en el ámbito laboral.

Atribuciones del equipo

1. Recibir todas las quejas, reclamos o consultas relacionados con la violencia de género en el ámbito laboral. Entrevistar a la demandante.
2. Llevar a cabo la investigación pertinente.
3. Recibir a la persona demandada.
4. Presentar un informe sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes.

El equipo de atención podrá delegar en uno/a de sus miembros las siguientes competencias durante el proceso de instrucción:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que señala ser víctima de una situación de violencia de género e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- Tendrá capacidad de representación de la persona reclamante ante el equipo, siempre que esta así lo decida.
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, testigos, etc, manteniendo siempre la confidencialidad, conjuntamente con otros miembros del equipo.

Procedimiento sancionador

El procedimiento sancionador se iniciará a petición del/a coordinador/a del equipo interviniente si el informe final detecta conductas que sean consideradas faltas graves.

El acoso psicológico o sexual se considerará faltas muy graves y quien incurra en tales conductas deberá recibir las sanciones establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Plazo de vigencia

Este protocolo podrá ser revisado periódicamente por el equipo cuando se detecte la necesidad de modificar algún aspecto y se la pueda justificar adecuadamente. Toda modificación que se introduzca deberá ser aprobada por el Concejo Deliberante.

GUSTAVO EDGARDO CAÑICUL
SECRETARIO LEGISLATIVO
CONCEJO DELIBERANTE
JUNÍN DE LOS ANDES

CARLOS TEOBALDO VIVEROS
VICEPRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE
JUNÍN DE LOS ANDES
A/C DE PRESIDENCIA



Listado de comportamientos considerados no adecuados en el ámbito laboral

- Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo usando maquinaciones contra ella.
- Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que "explote"
- Atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuanto realiza en su trabajo.
- Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para minarla psicológicamente menoscabando su dignidad.
- Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona.
- Hostigar sistemáticamente a una persona mediante acusaciones falsas acerca de su trabajo.
- Inducir intencionalmente a una persona a cometer errores.
- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias
- Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.
- Destruir la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza en si misma de una persona.
- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de manera sistemática o reducir los plazos de ejecución de las tareas para forzarla al fracaso en los objetivos.
- Dejar a una persona sin nada que hacer, a pesar de haber trabajo para ella, para desestabilizarla y acusarla después de falta de rendimiento o pereza.
- Alterar el entorno laboral de la persona, envenenando a sus compañeros de trabajo contra ella.
- Usar medidas administrativas para bloquear el trabajo o el acceso a la formación y promoción profesional.

GUSTAVO EDGARDO CAÑICUL
SECRETARIO LEGISLATIVO
CONCEJO DELIBERANTE
JUNÍN DE LOS ANDES

CARLOS TEOBALDO VIVEROS
VICEPRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE
JUNÍN DE LOS ANDES
A/C DE PRESIDENCIA



ANEXO II

Glosario

Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculizan su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de 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 acoso psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral y el acoso sexual.

Acoso sexual: Será considerado violencia laboral y se lo concibe como una imposición no deseada de requerimientos sexuales. Es un acto que ignora la voluntad de quien es víctima. El acoso sexual niega el respeto a la integridad física y psíquica, convierte la condición y orientación sexual en objeto de hostilidad, presentando un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

El acoso psicológico (Mobbing) constituye un acto de coacción. Se compone de una serie de conductas de hostigamiento que aisladamente pudieran parecer anodinas pero cuyo encadenamiento puede provocar un riesgo para la salud a medio plazo. El mobbing es un continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe una trabajadora por parte de otro/a u otros/as que se comportan con ella de forma cruel y que configura un auténtico riesgo psicosocial en el trabajo para quien lo sufre. Se trata de un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen un tipo de violencia psicológica, de manera repetitiva y de forma duradera sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su status profesional.

El proceso de acoso puede manifestarse a través de:

- Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- Ataques persistentes y negativos para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
- La manipulación de la reputación personal o profesional de una persona a través del rumor, la calumnia, la denigración o la ridiculización.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables o la asignación de tareas imposibles.
- El control o la monitorización perversa, desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona
- La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación.
- El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.
- El intento de perjudicar a la persona mediante la interposición de medidas administrativas que significan su bloqueo o perjuicio profesional

GUSTAVO EDGARDO CAÑICUL
SECRETARIO LEGISLATIVO
CONCEJO DELIBERANTE
JUNÍN DE LOS ANDES

CARLOS TEOBALDO VIVEROS
VICEPRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE
JUNÍN DE LOS ANDES
A/C DE PRESIDENCIA