

DESPACHO DE LA COMISION DE ASUNTOS LEGALES

Trelew (Chubut), 04 de Agosto de 2020
Ref.:Expte. N° 28199 C.D.


Señor PRESIDENTE:

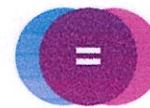
Esta Comisión de Trabajo habiendo finalizado el estudio de la documentación de referencia, pone a consideración del Cuerpo el **PROYECTO DE ORDENANZA**, que aprueba el Protocolo Institucional de Prevención e Intervención Ante Situaciones de Violencia y/o Discriminación de Género u Orientación sexual hacia las Mujeres, que forma parte de la presente Ordenanza.

Luego de la lectura del mencionado **Proyecto**, se solicita a los Señores Concejales la aprobación del mismo y del presente despacho.



WILLIAMS, Carol Tamara
VICEPRESIDENTE
Comisión de Asuntos Legales
Concejo Deliberante de Trelew


CORREA, Virginia Graciela
PRESIDENTE
Comisión de Asuntos Legales
Concejo Deliberante de Trelew



ORDENANZA N° 013176

TRELEW (CHT), 13 de Agosto de 2020.

Ref.: Expte. N° 28199 C.D.

11706

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

Que en virtud del auge de las denuncias formuladas por el movimiento de mujeres y de feministas de nuestro país respecto de la violencia de género en el ámbito laboral, este Concejo Deliberante propone como herramienta para erradicar la violencia contra las mujeres la creación de un protocolo de intervención para el organismo a los fines de saber cómo proceder, que acciones tomar contra el denunciado y que medidas implementar para salvaguardar la integridad psicofísica y la privacidad de la denunciante.

Que, para las trabajadoras denunciar la violencia o la discriminación por razones de género en el ámbito laboral no resulta fácil debido a que muchas veces romper el silencio trae aparejado consecuencias negativas para ellas, tales como ser objeto de represalias, persecución, humillación, sanción e incluso de despedido y hasta son juzgadas por este accionar por sus compañeros/as de trabajo.

Que, a fin de implementar este protocolo, este organismo entiende por **violencia contra las mujeres** lo establecido en el Artículo 1 de la Convención de Belém de Pará, que dice textualmente: *"cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado"*. Esta Convención se sancionó en el año 1994, fue ratificada por nuestro país en el año 1996 y luego se incorporó a través del Artículo 75 inciso 22 a la Constitución Nacional, obteniendo de esta forma jerarquía constitucional.

Que, por otro lado, mediante la Convención contra la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante CEDAW, por sus siglas en inglés), ratificada por Argentina mediante Ley 23.179, incorporada también por el Artículo 75 inciso 22 a la Constitución Nacional, los Estados se comprometieron a condenar la discriminación contra la mujer, consagrando el principio de igualdad entre el hombre y la mujer, asegurando a través de la sanción de normas y otros medios este principio, adoptando todas las medidas necesarias de tipo legislativas o de otro carácter, con las sanciones que correspondan para prohibir la discriminación contra la mujer. Asimismo, se comprometieron a abstenerse de incurrir en todo acto o práctica discriminatoria hacia las mujeres, velando porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación. Por medio de esta Convención, también los Estados se comprometieron a modificar los patrones socioculturales de conducta de los hombres y las mujeres para eliminar los prejuicios y prácticas que estén basados en la inferioridad o de superioridad de los sexos.

///



ORDENANZA N° 013176

TRELEW (CHT), 13 de Agosto de 2020.

Ref.: Expte. N° 28199 C.D.

/// 11706

Que a nivel nacional en el año 2009 se sancionó la Ley N° 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, en su Artículo 5 se mencionan los **tipos** de violencia que pueden sufrir las mujeres, puede ser simbólica, psíquica, física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, mientras que las **modalidades** se mencionan en el Artículo 6, entre ellas se encuentra la doméstica que suele ser la más conocida, pero también se incluyen la mediática, obstetricia, contra la libertad reproductiva, institucional, por último y la que abarca concretamente al Concejo Deliberante, la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Que, a su vez es necesario establecer que entiende este protocolo por el concepto de **mujer**, no se hace referencia a la genitalidad de la persona, a tal fin se utilizará el criterio de la Ley Nacional N° 26.743/12 de Identidad de Género, que establece que son aquellas personas que tienen una identidad o expresión de género de mujer, de acuerdo o no al sexo asignado al nacer, según su vivencia interna e individual, que puede o no tener una modificación en la apariencia física mediante tratamiento farmacológico, quirúrgico o de otra índole, más allá de su orientación sexual, todo ello, sin necesidad de que su autopercepción se refleje o no en el documento que acredite su identidad.

Que la Ley de Identidad de Género utilizó los conceptos de "Los Principios de Yogyakarta", estos son lineamientos que establecieron especialistas en derechos humanos para la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con la finalidad de recomendar la aplicación de las normas internacionales para temas relativos a la orientación sexual o identidad de género. En este sentido, Los Principios de Yogyakarta definen **orientación sexual** de la siguiente forma "*la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas*".

Que a nivel local en la Provincia del Chubut se sancionó recientemente la Ley XV-N° 26 que tiene la finalidad de promover la protección integral de niñas, adolescentes, mujeres y al colectivo LGTBIQ+ (lesbianas, gay, trans, bisexual, intersexuales y queer) en virtud de que son quienes suelen padecer la violencia machista.

Que es evidente que nuestro país e incluso nuestra provincia es pionera en materia legislativa en favor de los derechos de las mujeres y otras identidades, sin embargo, la realidad demuestra que además de sancionar leyes que buscan prevenir y sancionar la violencia de género se necesitan políticas públicas que las acompañe y funcionarios/as que se comprometan a modificar los patrones socioculturales para erradicar definitivamente la violencia contra las mujeres y otras identidades.

Que para que ello, organizaciones feministas a lo largo y ancho del país se organizaron reclamándole al Estado que cumpla con sus obligaciones internacionales a fin de que garanticen que todo espacio en que habiten sea libre de violencia, sin embargo, el objetivo deseado llevará tiempo en concretarse porque implica un cambio sociocultural muy grande.

///

ORDENANZA N° 013176

TRELEW (CHT), 13 de Agosto de 2020.

Ref.: Expte. N° 28199 C.D.

///

11706

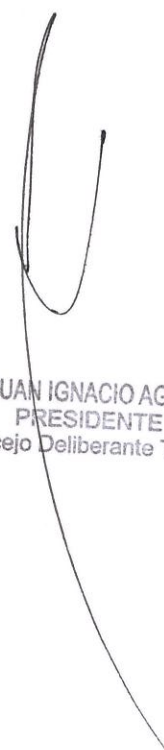
Que, en consonancia con este cambio sociocultural, se comprende que en vez de excluir y estigmatizar a los hombres que ejercen violencia de género, el Estado también tiene que ocuparse de ellos para modificar su conducta a través de la reeducación, para que no reincidan en dichas conductas, tal como lo establece el Artículo 10 inciso 2, punto 7 de la Ley 26.485. La reeducación de los hombres que ejercieron violencia y/o discriminación hacia las mujeres y otras identidades implica apostar a la prevención de la violencia contra las trabajadoras y contribuye a reducir la reincidencia. En el marco de este lineamiento también el protocolo busca respetar las garantías del debido proceso para el denunciado establecidas en el Artículo 18 de la Constitución Nacional.

Que, la necesidad de erradicar a la violencia de género en el ámbito laboral repercutió fuertemente en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es por ello que en el mes de junio del año 2019 sancionó el Convenio N° 190, instrumento que fue ratificado en el mes de junio del corriente año por parte del Senado Argentino, consiguiendo la media sanción para que se convierta en ley. Con respecto a la media sanción de la ley, la Ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, Dra. Elizabeth GÓMEZ ALCORTA, sostuvo que: *“es una muestra clara de compromiso de nuestro país con los derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+”*.

Que, por todo lo antes mencionado, este Concejo Deliberante presenta el protocolo de intervención ante los casos de violencia de género en el ámbito laboral, con la finalidad de que las Concejales, empleadas de planta permanente, transitoria o política puedan trabajar libres de violencia, sin temer por su integridad psicofísica mientras realizan sus tareas.



Daniela Roxana Chiquichano
SECRETARIA LEGISLATIVA
Concejo Deliberante Trelew



Lic. JUAN IGNACIO AGUILAR
PRESIDENTE
Concejo Deliberante Trelew

ORDENANZA N° 013176

TRELEW (CHT), 13 de Agosto de 2020.

Ref.: Expte. N° 28199 C.D.

///

11706

Que a nivel nacional en el año 2009 se sancionó la Ley N° 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, en su Artículo 5 se mencionan los **tipos** de violencia que pueden sufrir las mujeres, puede ser simbólica, psíquica, física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, mientras que las **modalidades** se mencionan en el Artículo 6, entre ellas se encuentra la doméstica que suele ser la más conocida, pero también se incluyen la mediática, obstetricia, contra la libertad reproductiva, institucional, por último y la que abarca concretamente al Concejo Deliberante, la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Que, a su vez es necesario establecer que entiende este protocolo por el concepto de **mujer**, no se hace referencia a la genitalidad de la persona, a tal fin se utilizará el criterio de la Ley Nacional N° 26.743/12 de Identidad de Género, que establece que son aquellas personas que tienen una identidad o expresión de género de mujer, de acuerdo o no al sexo asignado al nacer, según su vivencia interna e individual, que puede o no tener una modificación en la apariencia física mediante tratamiento farmacológico, quirúrgico o de otra índole, más allá de su orientación sexual, todo ello, sin necesidad de que su autopercepción se refleje o no en el documento que acredite su identidad.

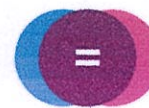
Que la Ley de Identidad de Género utilizó los conceptos de “Los Principios de Yogyakarta”, estos son lineamientos que establecieron especialistas en derechos humanos para la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con la finalidad de recomendar la aplicación de las normas internacionales para temas relativos a la orientación sexual o identidad de género. En este sentido, Los Principios de Yogyakarta definen **orientación sexual** de la siguiente forma “*la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas*”.

Que a nivel local en la Provincia del Chubut se sancionó recientemente la Ley XV-N° 26 que tiene la finalidad de promover la protección integral de niñas, adolescentes, mujeres y al colectivo LGBTIQ+ (lesbianas, gay, trans, bisexual, intersexuales y queer) en virtud de que son quienes suelen padecer la violencia machista.

Que es evidente que nuestro país e incluso nuestra provincia es pionera en materia legislativa en favor de los derechos de las mujeres y otras identidades, sin embargo, la realidad demuestra que además de sancionar leyes que buscan prevenir y sancionar la violencia de género se necesitan políticas públicas que las acompañe y funcionarios/as que se comprometan a modificar los patrones socioculturales para erradicar definitivamente la violencia contra las mujeres y otras identidades.

Que para que ello, organizaciones feministas a lo largo y ancho del país se organizaron reclamándole al Estado que cumpla con sus obligaciones internacionales a fin de que garanticen que todo espacio en que habiten sea libre de violencia, sin embargo, el objetivo deseado llevará tiempo en concretarse porque implica un cambio sociocultural muy grande.

///



ORDENANZA Nº 013176

TRELEW (CHT), 13 de Agosto de 2020.

Ref.: Expte. Nº 28199 C.D.

POR ELLO:

**EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIERE
EL ARTICULO NRO. 19 DE LA CARTA ORGANICA MUNICIPAL.
EL CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE TRELEW, SANCIONA CON
FUERZA DE:**

ORDENANZA

ARTÍCULO 1ro.): APROBAR el Protocolo Institucional de Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia de Género y/o Discriminación por identidad, Género u Orientación y otras condiciones identitarias, que forma parte de la presente Ordenanza mediante Anexo I, para los/las Concejales/as, empleados/as de planta permanente, transitoria y política del Concejo Deliberante de la ciudad de Trelew.

ARTÍCULO 2do.): La Presidencia del Concejo Deliberante de la ciudad de Trelew arbitrará los medios necesarios para capacitar a los/as Concejales/as, empleados/as de planta permanente, transitoria y política respecto de la implementación del Protocolo mencionado en el Artículo 1ro.

ARTÍCULO 3ro.): La presente Ordenanza entrará en vigencia luego de finalizada la capacitación sobre el Protocolo Institucional de Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia de género y/o Discriminación por identidad Género u Orientación y otras condiciones identitarias hacia las personas.

ARTÍCULO 4to.): La presente Ordenanza tendrá vigencia a partir de la fecha de su promulgación.

ARTÍCULO 5to.): REGÍSTRESE SU SANCION, GÍRESE AL DEPARTAMENTO EJECUTIVO MUNICIPAL PARA SU PROMULGACIÓN, COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE, DESE AL BOLETÍN OFICIAL MUNICIPAL Y CUMPLIDO ARCHÍVESE.

DADA EN LA SALA DE SESIONES EL DÍA: 13 AGO. 2020

REGISTRADA BAJO EL NÚMERO: 11706

Daniela Roxana Chiquichano
SECRETARIA LEGISLATIVA
Concejo Deliberante Trelew

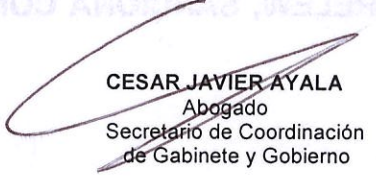


Lic. JUAN IGNACIO AGUILAR
PRESIDENTE
Concejo Deliberante Trelew

TRELEW, Chubut, 03 SEP 2020

Eduardo...
ABOGADO
Coordinador de Asesoría Legal
MUNICIPALIDAD DE TRELEW

EL INTENDENTE MUNICIPAL DE TRELEW, en uso de las atribuciones conferidas por la Carta Orgánica Municipal, **PROMULGA** la presente Ordenanza como N° **013176**


CESAR JAVIER AYALA
Abogado
Secretario de Coordinación
de Gabinete y Gobierno


HECTOR CASTILLO
Secretario de Desarrollo Social
y Acción Comunitaria




ADRIAN DARIO MADERNA
Intendente

DADA EN LA SALA DE SESIONES EL DIA: 13 ABR. 2020

REGISTRADA BAJO EL NÚMERO: 11706



Firma del Intendente
SECRETARIO DE DESARROLLO SOCIAL
Y ACCIÓN COMUNITARIA

ANEXO I

11706

ARTÍCULO 1ro. Creación. CRÉASE el Protocolo Institucional de Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia de género y/o Discriminación por identidad Género u Orientación sexual y otras condiciones identitarias del Concejo Deliberante de la ciudad de Trelew para intervenir ante las denuncias de violencia formuladas por violencia de género y/o identidad de género u orientación sexual y otras condiciones identitarias contra los hombres de este organismo.

ARTÍCULO 2do. Definiciones. El presente Protocolo entiende por **mujer** a aquellas personas que tienen una identidad o expresión de género de mujer, de acuerdo o no al sexo asignado al nacer, según su vivencia interna e individual, que puede o no tener una modificación en la apariencia física mediante tratamiento farmacológico, quirúrgico o de otra índole, más allá de su orientación sexual, en concordancia con lo establecido en la Ley Nacional N° 26.743 de Identidad de Género en concordancia con los criterios establecidos en los Principios de Yogyakarta.

ARTÍCULO 3ro. Objetivos y principios. El Protocolo se rige por los principios que a continuación se enuncian:

- a) Garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento, y violencia por razones de género u orientación sexual y otras condiciones identitarias, promoviendo condiciones de igualdad, respeto y de equidad.
- b) Todas las quejas y denuncias internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad por todas las personas que intervengan en el procedimiento.
- c) Propiciar la transversalidad de la perspectiva de género e interseccionalidad en las políticas y prácticas institucionales del Concejo Deliberante.
- d) Adoptar todas las medidas necesarias para la erradicación de toda forma de violencia de género, por identidad de género, orientación sexual y por otras condiciones identitarias.
- e) Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer los hechos de violencia sufridos, a fin de hacerlos cesar de inmediato, seguir los procedimientos de investigaciones vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.
- f) Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y la asistencia que puedan requerir para reparar los daños que pudiesen haber sufrido, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes vigentes.

Lic. JUAN IGNACIO AGUILAR
PRESIDENTE
Concejo Deliberante Trelew

Daniela Roxana Chiquichano
SECRETARIA LEGISLATIVA
Concejo Deliberante Trelew

- 11706
- g) Promover en todos los hombres del Concejo Deliberante cambios de conductas hacia las mujeres y a las personas pertenecientes al colectivo de lesbianas, gays, trans, bisexual, intersexuales, queer y más (LGTBIQ+), a fin de evitar las violencias basadas en el género, identidad de género, orientación sexual y otras condiciones identitarias.
 - h) Difundir el presente Protocolo dentro del Concejo Deliberante.
 - i) Promover y/o gestionar Talleres de Nuevas Masculinidades.
 - j) Generar y promover de modo sistemático y permanente capacitaciones, espacios de sensibilización y reflexión con perspectiva de género y de diversidad sexual.

El presente Protocolo no implican de modo alguno restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones y garantías de los derechos protegidos.

ARTÍCULO 4to. Ámbito de aplicación. Las conductas que sean calificadas como actos de violencia de género, discriminación por identidad de género, orientación sexual y por otras condiciones identitarias vulneradas, serán consideradas faltas y rigen para Concejales, empleados de planta permanente, transitoria y política.

Lic. JUAN IGNACIO...
PRESIDENTE
Concejo Deliberante Trelew

El presente Protocolo procede ante los casos en que el agresor trabaje o desempeñe funciones en el Concejo Deliberante de la ciudad de Trelew y el acto discriminatorio, hostigamiento y violencia de género o de diversidad sexual ocurra dentro de las instalaciones del organismo o través de medios telefónicos, virtuales, etc, siempre y cuando la relación interpersonal entre los sujetos tenga su origen en función de su trabajo o desempeño en el Cuerpo.

Las conductas pueden ser realizadas por cualquier medio comisivo y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población, fundadas en razón del género o diversidad sexual, que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

ARTÍCULO 5to. Conductas alcanzadas. A continuación, se mencionan algunas conductas sólo a título enunciativo. Quedan comprendidas en el presente Protocolo las siguientes conductas:

- 1) **Conductas verbales.** Pueden consistir en: hacer comentarios de índole sexual, hacer bromas sexuales ofensivas, formas de dirigirse de manera denigrante u obscenas, difundir rumores sobre la vida sexual de una persona, hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física, hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales, invitar insistentemente a una persona que rechazó en reiteradas oportunidades esta invitación por resultar indeseada, ofrecer y/o presionar para concretar encuentros sexuales, solicitar favores sexuales.

Daniela Roxana...
SECRETARIA LEGISLATIVA
Concejo Deliberante Trelew

- 11706
- 2) **Conductas no verbales:** miradas lascivas, gestos obscenos, uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías e imágenes de contenido sexual. Comprende también enviar notas, mensajes o correos electrónicos de contenido sexual o de carácter ofensivo.
 - 3) **Conductas físicas:** acercamiento físico indeseado, quedarse a solas con una mujer de forma innecesaria, contacto físico indeseado, agresiones.
 - 4) **Acoso fundado en el género:** conductas discriminatorias por el embarazo o la maternidad, formas ofensivas de dirigirse a una persona en función de su sexo, humor sexista, ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres, denegar permisos de manera injustificada a los cuales tiene derecho una mujer, ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente realiza el otro sexo, ignorar comentarios, aportes, acciones, excluir o no tomar en serio las observaciones de una mujer, asignar a una mujer un cargo de menor responsabilidad por su capacidad o categoría profesional, asignar a una mujer tareas sin sentido o de imposible cumplimiento, sabotear su trabajo o impedir el acceso a los medios adecuados para realizarlos.
 - 5) **Conductas que impliquen violencia psíquica o emocional.** Pueden consistir en insultos, menosprecio, humillación, intimidación, amenazas de sanción o despido.
 - 6) **Hechos con connotación de discriminación sexual:** toda conducta, acción, omisión, comentario, cuyo contenido discrimine, excluye, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual, provocando daño, sufrimiento, miedo, amenaza y cualquier otro acto que afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física, psicológica y la seguridad personal.
 - 7) Conductas de discriminación y hostigamiento por identidad de género, orientación sexual y otras condiciones identitarias.

Lic. JUAN IGNACIO AGUILAR
PRESIDENTE
Concejo Deliberante Trelew

ARTÍCULO 6to. Denuncia. Las mujeres y personas que se consideren afectadas por hechos de discriminación, violencia de género o discriminadas por identidad de género, orientación sexual y otras condiciones identitarias podrán presentar una denuncia ante la Presidencia del Concejo Deliberante de la ciudad de Trelew. Dicha denuncia no impide otras acciones legales en sede administrativa o judicial.

La Presidencia del Cuerpo deberá informarle a la denunciante los derechos que la asisten, el derecho a denunciar por vía administrativa o judicial a su agresor y el derecho a usufructuar la licencia por violencia de género establecido en la Ordenanza N 12.623/17.

Daniela Roxana Chiquichano
SECRETARIA LEGISLATIVA
Concejo Deliberante Trelew

111706
Asimismo, le hará saber cuáles son los espacios que brinda el Municipio de Trelew a fin de obtener contención.

ARTÍCULO 7mo. Procedimiento de denuncia. La denuncia podrá ser realizada en forma personal por la afectada o a través de un Sindicato, siempre y cuando tenga el consentimiento de la denunciante. La denuncia se podrá presentar por escrito o por correo electrónico dirigido a la Presidencia del Concejo Deliberante.

ARTÍCULO 8vo. Confidencialidad. El tratamiento de la denuncia es confidencial, lo que se hará saber a la denunciante ante la primera intervención del Concejo Deliberante. Asimismo, se hará saber a quién denunciante que no podrá difundir información sobre la misma, evitando de esta forma la utilización política del caso.

ARTÍCULO 9no. Traslado de la denuncia. La Presidencia del Concejo Deliberante tendrá que notificar fehacientemente a la persona que se le imputa la comisión de algunos de los hechos mencionados en el Artículo 5to del presente Protocolo.

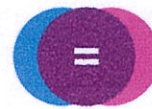
Lic. JUAN IGNACIO AGUILAR
PRESIDENTE
Concejo Deliberante Trelew

El denunciado tiene derecho a ejercer su defensa, presentando un descargo y sugiriendo las medidas probatorias que hagan a su defensa. El plazo para la presentación del descargo será de cinco (5) días hábiles desde que recibe la notificación fehaciente. Queda terminantemente prohibido que el denunciado difunda la información de la denuncia y cualquier dato que pueda identificar a la denunciante.

ARTÍCULO 10mo: Principios rectores. La Presidencia del Concejo Deliberante de la ciudad de Trelew aplicará los siguientes principios rectores en el marco del procedimiento:

- a) Asesoramiento gratuito: la persona afectada será asesorada por este organismo.
- b) Respeto y privacidad: la persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto, será escuchada sin menoscabar su dignidad y sin hacer preguntas 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 a realizar que la afecten directamente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva. En ese 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 las personas que hacen parte del personal del Concejo Deliberante evitar la publicidad y utilización política del caso.
- c) Contención y acompañamiento: La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada en este organismo.

Daniela Roxana Chiquichano
SECRETARIA LEGISLATIVA
Concejo Deliberante Trelew



11706

- d) Prohibición de revictimizar a la persona que denuncia: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de la denunciante y los datos que permitan identificarla.
- e) Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información: Toda documentación que deba ser remitida en forma impresa, será remitida en sobre cerrado con el número de expediente y las siglas del nombre de la mujer afectada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la persona que formula la denuncia.
- f) Promover todas las acciones conducentes a efectivizar los principios y derechos reconocidos en la Convención de Belem Do Para para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, leyes nacionales, provinciales y ordenanzas municipales referidas a la protección de los derechos de los colectivos protegidos por este protocolo.
- g) Generar los estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia.

Lic. JUAN IGNACIO ASUNCION
PRESIDENTE
Concejo Deliberante Trelew

ARTÍCULO 11ro: Medidas cautelares. Ante las denuncias de violencia de género y/o discriminación por identidad de género, orientación sexual y otras condiciones identitarias en el ámbito laboral, en el supuesto de que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento se podrá disponer la separación de la persona que realiza la denuncia y del denunciado, como cualquier otra medida que considere necesaria, a los fines de evitar las represalias sobre la persona que sufrió violencia.

Estas medidas, en ningún caso podrán afectar las condiciones de trabajo, ni la modificación sustancial de las mismas.

ARTÍCULO 12do: Procedimiento Disciplinario. La Presidencia del Concejo Deliberante de la ciudad de Trelew adoptará las medidas urgentes que considere necesarias, exhortando al denunciado a que cese en la comisión de las conductas realizadas. De considerarlo necesario, podrá resolver mediante acto fundado la suspensión preventiva del denunciado, teniendo en cuenta las medidas de protección mencionadas en la Ley 26.485/09.

Si el denunciado es un Concejal, se seguirá el procedimiento, establecido por la Carta Orgánica Municipal para la aplicación de sanciones.

Daniela Roxana Conquichano
SECRETARIA LEGISLATIVA
Concejo Deliberante Trelew

Si el denunciado tuviese un cargo político dependiente de la Presidencia del Concejo Deliberante, tales como el de Secretario Administrativo, Secretario Legislativo, Asesores, Prensa, Secretarios, Jefe de Recursos Humanos, le corresponderá a esta autoridad aplicar las sanciones que considere necesarias.

11706

Si el denunciado es el Presidente del Concejo Deliberante se le dará intervención a la Vicepresidencia del Cuerpo, siguiendo a su vez lo establecido en la Carta Orgánica Municipal respecto de la aplicación de sanciones a los Ediles.

En caso de que el denunciado sea un empleado con tutela sindical, previo a la aplicación de sanciones o medidas disciplinarias, se seguirá el procedimiento establecido por la Ley de Asociaciones Sindicales para excluirlo de la tutela sindical a los fines de aplicar la medida que sea necesaria.

En caso de que el denunciado sea un empleado de planta permanente o transitoria del Concejo Deliberante se seguirá el procedimiento disciplinario establecido en la Ordenanza N° 12.209/15.-

En caso de que el denunciado fuese un empleado de planta política de un Bloque Parlamentario reconocido, la Presidencia del Concejo Deliberante, remitirá la denuncia a la Presidencia de dicho Bloque para que intervenga, le confiera el derecho a ejercer su defensa al imputado, el descargo correspondiente, quedando a su cargo la investigación y posterior resolución del caso.

Por medio de este Protocolo, se faculta a la Presidencia del Bloque a pedir colaboración y asesoramiento al Área de Recursos Humanos y de la Asesoría Legal del Cuerpo.

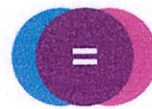
Lic. JUAN IGNACIO...
PRESIDENTE
Concejo Deliberante Trelew

ARTÍCULO 13ro. Excusación. No podrán intervenir en el procedimiento las personas que se encuentren vinculadas al denunciado por alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado.
- b) Haber sido denunciado anteriormente por alguna de las personas involucradas en la denuncia.
- c) Amistad íntima o enemistad manifiesta.
- d) Tener interés en el resultado del proceso.

Daniela Roxana Cirquichano
SECRETARIA LEGISLATIVA
Concejo Deliberante Trelew

ARTÍCULO 14to: Recusación. Los intervinientes en el procedimiento también podrán ser recusados por las mismas causales de excusación mencionadas en el Artículo 13ro del presente Protocolo.



11706

ARTÍCULO 15to. Plazo. El procedimiento de investigación y su posterior resolución no podrá exceder del plazo de noventa (90) días. Dicho plazo podrá ser ampliado por la autoridad que lleve adelante la investigación de la denuncia cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen.

ARTÍCULO 16to: Resolución. Sanciones. Constatada la situación de violencia de género, o la discriminación por identidad de género u orientación sexual y por otras condiciones identitarias, en caso de que el agresor sea un empleado de planta permanente o transitoria de este organismo se aplicarán las sanciones previstas en la Ordenanza N° 12.209/15.

Si el hecho se constata y el agresor es personal de planta política, la Presidencia del Bloque del Concejo Deliberante podrá aplicar las sanciones de apercibimiento, suspensión, dejar sin efecto la adscripción o el contrato, según la gravedad del hecho cometido.

Si el hecho se constata y el agresor es personal de la planta política, dependiente de la Presidencia del Concejo Deliberante, la máxima autoridad del organismo, podrá aplicar las sanciones apercibimiento, suspensión, dejar sin efecto el contrato, según la gravedad del hecho cometido.

LIC. JUAN IGNACIO AGUILAR
PRESIDENTE
Concejo Deliberante Trelew

En el caso de que el agresor sea el Secretario Administrativo y/o el Legislativo, el Cuerpo Deliberativo puede apercibirlos, suspenderlos o incluso removerlos de forma anticipada, en los términos del Artículo 42 del Reglamento Interno de este organismo, según la gravedad del hecho cometido.

Si el hecho se constata y el agresor es un Concejal, el Cuerpo Deliberativo podrá con el voto de sus dos terceras partes (2/3), corregir con llamamientos al orden, aplicación de multas y aun exclusión de su seno al Edil, encuadrándose en la causal de indignidad o incompatibilidad moral sobreviniente, según lo establecen los Artículos 21.2 y 21.3 de la Carta Orgánica Municipal. Todas las sanciones disciplinarias a los Concejales serán tratadas en la Comisión de Asuntos Legales de conformidad con lo establecido en el Artículo 54, incisos 5 y 7 del Reglamento Interno del Cuerpo.

En todos los supuestos el Concejo Deliberante deberá gestionar que el hombre que ejerció violencia y/o discriminación hacia una trabajadora del organismo asista de manera obligatoria a los Talleres de Nuevas Masculinidades, a los fines de modificar su manera de relacionarse con las mujeres y con el colectivo LGTBIQ+, en caso de no asistir a los mismos se le descontará de su remuneración mensual la suma de **PESOS ()**.

Daniela Roxana Chiquichano
SECRETARIA LEGISLATIVA
Concejo Deliberante Trelew

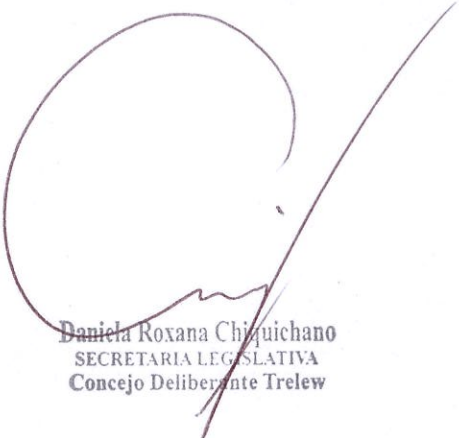
En caso de el hombre reincidencia en prácticas violentas o discriminatorias hacia las mujeres se podrá aplicar una sanción más gravé que la que recibió por el primer antecedente.

11706
ARTÍCULO 17mo: Comunicación a las partes. La Presidencia del Concejo Deliberante notificará fehacientemente por escrito a las partes la resolución de la denuncia y en caso de corresponder las sanciones disciplinarias a aplicar al agresor. La Resolución de Presidencia incluirá una síntesis de los hechos acreditados, establecerá las sanciones y fundamentará su decisión.

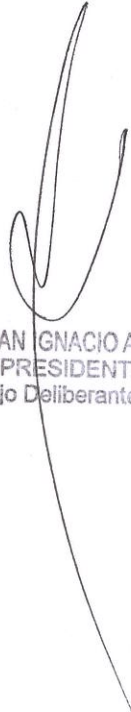
ARTÍCULO 18vo: Impugnación de la sanción. Contra la Resolución que disponga la aplicación de una sanción, procederán los recursos previstos en la Ordenanza N° 12.209/15 y/o en la Ley I-N° 18 de Procedimiento Administrativo.

ARTÍCULO 19no: Capacitaciones de género. Todas las personas intervinientes en el proceso deberán tener capacitaciones con perspectiva de género.

ARTÍCULO 20: Autonomía del Procedimiento. La aplicación del presente Protocolo es autónoma e independientemente de la existencia de los procesos judiciales.



Daniela Roxana Chiquichano
SECRETARIA LEGISLATIVA
Concejo Deliberante Trelew



Lic. JUAN IGNACIO AGUILAR
PRESIDENTE
Concejo Deliberante Trelew