

## **ORDENANZA N° 7.644**

EL CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE VILLA MARÍA SANCIONA CON FUERZA DE

### **ORDENANZA**

**Protocolo para prevenir y abordar la Violencia de Género en el ámbito de la  
Municipalidad de Villa María**

#### **TÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES**

##### **CAPÍTULO ÚNICO.**

###### **Art. 1º.- OBJETO:**

**CRÉASE** el **Protocolo para prevenir y abordar las Violencias de Género en el ámbito de la Municipalidad de Villa María**, cuyo objetivo general es garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de sexo, sexualidad, género, identidad y/o expresión de género, promoviendo condiciones de igualdad y equidad ante situaciones que excluyan, limiten u ofendan el reconocimiento o goce del ejercicio de los derechos de las personas en este aspecto, adoptando asimismo, acciones que contribuyan a la erradicación de la violencia.

###### **Art. 2º.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- a. Implementar acciones de prevención, sensibilización, capacitación e información sobre las violencias de género en el ámbito de la municipalidad de Villa María.
- b. Asesorar, asistir y acompañar a las personas que lo requieran, ante situaciones de violencias de género.

- c. Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas puedan contar su situación respetando el derecho a la intimidad y la no revictimización.
- d. Promover a través de acciones positivas un ambiente laboral libre de violencias.
- e. Difundir este protocolo y su modalidad de actuación, en todo el ámbito municipal.

**Art. 3°.- CONDUCTAS ALCANZADAS:**

Quedan comprendidas en el presente protocolo, en concordancia con la Ley 26.485, y demás leyes nacionales y provinciales, las situaciones de violencia contra las personas que por acción u omisión, de manera directa o indirecta, en base a una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal y familiar, siempre que las mismas se desarrollen en el ámbito municipal, o en momento u ocasión de actividades laborales, y entre personal municipal, cualquiera sea su modalidad de contratación.

- a. Las conductas y prácticas descritas en el art. 5 de la ley 26.485 Nacional “Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, y concordantes con la ley 9283 de la provincia de Córdoba “Ley de Violencia Familiar”.
- b. Conductas de violencia física, psíquica y sexual descritas en el Código Penal Argentino. Hechos de violencia sexual descriptos bajo la rúbrica “Delitos contra la integridad sexual” ubicados en el capítulo II, título III del Código Penal Argentino denominados “abuso sexual simple”, “abuso sexual calificado”, “abuso sexual con acceso carnal” o los que en el futuro pudieran tipificarse.
- c. Hechos de discriminación sexual: toda conducta, acción, omisión, comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, 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 o la seguridad personal.

d. Acciones, comentarios o conductas reiteradas con connotación sexista. Es decir, que discriminen, sobrevaloren, excluyan, restrinjan, estereotipan o subordinan a las personas en razón a su identidad, expresión de género u orientación sexual, causándole sufrimiento, miedo, daño o afectando su vida, libertad, dignidad, desarrollo, seguridad personal e integridad psicológica.

e. Acciones, comentarios o conductas reiteradas que configuren formas de acoso sexual. Entendemos por acoso sexual situaciones de asedio, amenaza u hostigamiento que tengan por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados, ofensivos o no consentidos por cualquier medio (redes sociales, telefónico, o personal), situaciones que producen diversas afectaciones en dimensiones que están protegidas y reguladas como derechos, a saber: la integridad psíquica y sexual, la dignidad, el trabajo, derecho a gozar de un ambiente adecuado, derecho al libre desarrollo de la personalidad, derecho a la igualdad de trato, etc.

f. Acciones o conductas que constituyan formas de maltrato o agresión física intencional y direccionada a provocar daño, dolor o afectar la integridad física.

## **TÍTULO II**

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

#### **Capítulo Único**

#### **Art. 4º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL:**

El presente Protocolo será de aplicación en los casos en que exista una situación de violencia, sufrida y/o perpetrada por cualquier persona que se desempeñe en el ámbito de la Municipalidad de Villa María y cualquiera sea la condición laboral de cada uno de ellos para con el municipio (planta permanente, contratado/a, funcionario/a, prestador/a de servicios o becario/a). También se contempla a los y las terceros/as que, al prestar servicios permanentes o temporales para la municipalidad, coexistan en el mismo espacio físico que el personal del municipio.

**Art. 5º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPACIAL:**

El Protocolo se aplicará cuando las situaciones de violencia de género ocurran tanto dentro de las instalaciones materiales pertenecientes al municipio, así como en cualquier espacio físico en el que se desarrollen relaciones laborales que involucren a las personas detalladas en el artículo anterior. También quedan incluidas situaciones de violencia de género que puedan llevarse a cabo por medios telefónicos, virtuales o de otro tipo.

**Art. 6º.- MODALIDADES DE VIOLENCIA:**

A los efectos de esta Ordenanza se entiende por modalidades, las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

- a.** Violencia institucional: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano o ente del ámbito de la Municipalidad de Villa María, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las personas tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en la presente ordenanza.
- b.** Violencia laboral: aquella que discrimina a las personas en los ámbitos de trabajo 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 la realización de test de embarazo. Constituye también violencia 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 persona con el fin de lograr su exclusión laboral;
- c.** Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnera el derecho de los cuerpos gestantes a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;
- d.** Violencia obstétrica: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo gestante y los procesos reproductivos de los mismos, expresada en un trato deshumanizado, un abuso

de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

**e.** Violencia mediática: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de personas o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las personas, como así también la utilización de mujeres, hombres, personas trans y no binaries, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia.

**f.** Violencia contra las mujeres en el espacio público: aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.

**g.** Violencia pública-política: aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros.

**h.** Violencia doméstica: cuando se tome conocimiento de medidas judiciales entre empleados deberá garantizarse el distanciamiento de las partes en el ámbito laboral, cumpliendo con las medidas judiciales existentes.

### **TÍTULO III**

### **PROCEDIMIENTOS**

## Capítulo I – DISPOSICIONES GENERALES

### **Art. 7º.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN:**

La autoridad de aplicación del presente protocolo será de manera conjunta, la Jefatura de Gabinete y la Secretaria de Inclusión Social y Territorio, a través de la Coordinación de Derechos Sociales, Género y Diversidades.

**Art. 8º.- EQUIPO DE ABORDAJE:** CREASE el Equipo *de Abordaje de Violencia por motivos de Género*, cuyo funcionamiento estará a cargo de la Coordinación de Derechos Sociales, Género y Diversidades. El equipo estará conformado por una (1) Abogada; Una (1) Psicóloga y Una (1) Trabajadora Social, las cuales deberán contar en sus antecedentes con formación en Derechos Humanos con perspectiva de género. Su identidad, conformación y forma de contacto se dará a conocer a todo el personal de la Municipalidad.

**Art. 9º.- FUNCIONES:** Serán sus funciones principales:

- a. Aplicar el presente Protocolo.
- b. Receptar las consultas realizadas por las personas afectadas.
- c. Acompañar y asesorar a las personas que han vivido situaciones de violencias por motivos de género.
- d. Llevar el seguimiento acerca de las consultas receptadas.
- e. El equipo debe realizar un informe de la intervención en donde NO se re victimice a la persona afectada y resguardando el derecho a la intimidad, y la confidencialidad.
- f. El equipo será evaluado permanentemente por la comisión revisora, de control y seguimiento.
- g. Toda otra que permita dar cumplimiento al objeto del presente protocolo.

**Art. 10º.- PRESENTACIÓN DE CONSULTAS:**

Toda persona que trabaja en el estado municipal, que considere haber vivenciado una situación de violencia de género en el ámbito municipal, podrá presentarse ante el equipo de Abordaje de Violencias de Género y realizar la consulta pertinente.

La utilización de este procedimiento no impedirá, ni suplantarán, el inicio de las acciones judiciales de la persona afectada, en el momento que lo considere conveniente.

#### **Art. 11º.- PRINCIPIOS GENERALES DE LAS CONSULTAS:**

El equipo de *Abordaje de Violencias por motivos de Género*, que llevarán adelante la aplicación del presente Protocolo se regirá bajo los siguientes principios:

- a. **Respeto y privacidad.** La persona que efectúe una consulta, deberá ser tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva.
- b. **Contención y acompañamiento.** La persona afectada será acompañada por el equipo de *Abordaje de Violencias por motivos de Género*, en aquellas acciones, que de manera conjunta se definan.
- c. **No Revictimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona afectada y los datos que permitan identificarla.
- d. **Discreción y confidencialidad.** En el tratamiento de la información, no pudiéndose divulgar datos y situaciones expuestas, tomando todas las medidas para evitar cualquier posibilidad de identificación de la consultante y/o del agresor

## **Capítulo II – PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN**

#### **Art. 12º.- PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN:**

Cualquier persona que trabaje en el estado municipal, que se vea afectada por las conductas descritas en artículo 3° del presente Protocolo podrá realizar una consulta, solicitar asesoramiento y/o asistencia.

La solicitud de la consulta deberá ser fijada en un plazo no mayor de diez días desde su petición. La misma podrá realizarse personalmente, por correo electrónico, línea telefónica u otro medio establecido y habilitado a tal fin, garantizando la aplicación de los principios previstos en el art. 11.

De dicha consulta el equipo de abordaje, abrirá un legajo con los datos, a los efectos de establecer un registro de la situación.

Se le informara a la persona consultante, sobre sus derechos, sobre la posibilidad de intervención en el área municipal correspondiente, y en caso que la persona consultante, decida realizar una denuncia judicial, se ofrecerá la posibilidad de ponerla en contacto con el Polo de la Mujer en situación de violencia para que dé seguimiento a la decisión tomada. Asimismo, en caso de requerirlo la persona consultante, se podrá citar al supuesto agresor para informarlo, verificar si el mismo ha realizado la capacitación en género de la Ley Micaela, y en su defecto, acordar con el área correspondiente, para que la misma sea llevada a cabo.

De la intervención del equipo de abordaje con el supuesto agresor, se podrá firmar un acta compromiso, sobre su capacitación en género, y sobre el cese de las acciones que dieron lugar a la intervención.

### **CAPÍTULO III**

#### **MEDIDAS DE INTERVENCIÓN, PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN**

**Art. 13°.- MEDIDAS DE INTERVENCIÓN, PREVENCIÓN, PROTECCIÓN:**

Todas las acciones serán acordadas con la persona que haya efectuado la consulta, o el pedido de asesoramiento y/o asistencia.

- Se pondrá en conocimiento a la oficina de recursos humanos y/o personal.

- Si las personas implicadas debieran estar en contacto directo por razones de trabajo, se informará la necesidad de modificación de horarios y/o espacios físicos, con el fin de poner a la persona afectada en resguardo de volver a sufrir una situación de vulnerabilidad.

**Art. 14º.- MEDIDAS SANCIONATORIAS:**

Informar al área de personal y/o recursos humanos en caso de ser necesario, la reiteración de la conducta por la misma persona, luego de haber firmado un acta compromiso de no volver a reiterar dicha práctica, a los fines de realizar el sumario administrativo correspondiente según estatuto del empleado municipal.

La mencionada información deberá realizarse a través de un escrito con todos los datos y registros documentales del caso, en dos copias, una será entregada al área de personal y/o recursos humanos, y la otra quedara a cargo del área de Derechos Sociales, Géneros, y Diversidades, a través del Equipo de Abordaje.

**Art. 15º.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN y PROMOCION:**

La coordinación de Derechos Sociales, Géneros y Diversidades a través del equipo de *Abordaje de Violencias por motivos de Género* deberá garantizar:

- a. La aplicación de la Ordenanza, que permite la formación en Ley Micaela.
- b. Difusión de este protocolo.
- c. Talleres de formación continua con perspectiva de género.
- d. Articulación y coordinación de acciones para el cumplimiento del presente Protocolo, en el ámbito del Estado Municipal.
- e. Promoción de acciones para la detección precoz y abordaje de las situaciones de violencia de género en el ámbito municipal.

f. Intervenir de oficio (con acciones de promoción o prevención), cuando llegue a su conocimiento, situaciones de discriminación y/o violencia en el ámbito municipal, evitando dar a conocer a las personas implicadas.

**Art. 16°.- COMISION REVISORA, CONTROL Y SEGUIMIENTO:** El presente protocolo, su revisión, seguimiento y control, se encontrará a cargo de una Comisión conformada por la Secretaria de Inclusión, la Jefatura de Gabinete, la Coordinación de Derechos Sociales, Géneros y Diversidades, un Concejal o Concejala de cada uno de los bloques en el Concejo Deliberante, y un miembro del gremio de los/las trabajadores/as municipales. Al momento de dar a conocer al equipo de abordaje, también se informará sobre la existencia de la presente comisión.

**Art. 17°.- FUNCIONES:** Serán funciones de la comisión:

- Revisión del presente protocolo, cada vez que se requiera, de acuerdo a la experiencia en su aplicación.
- Control sobre la difusión e implementación del presente protocolo.
- Seguimiento del equipo de abordaje, y en caso de ser necesario, realizar sugerencias o proponer modificaciones, en cuanto al cumplimiento de sus funciones.
- Generar propuestas de intervención preventiva.

**Art. 18°.-** Protocolícese, comuníquese, publíquese, dése al Registro y Boletín Municipal y archívese.

DADA EN SALA DE SESIONES DEL CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE VILLA MARIA A LOS VEINTITRES DÍAS DEL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTE.