

DECRETO N° 257/2024

VISTO:

La necesidad de contar con un Protocolo de prevención y actuación en violencia laboral y/o de género en la modalidad laboral en la Municipalidad de Alcira.

Y CONSIDERANDO:

Que la violencia laboral, en sus diversas manifestaciones, atenta contra la dignidad humana y constituye una amenaza para la salud de los trabajadores y trabajadoras, en tanto provoca efectos perjudiciales sobre su integridad física y psíquica.

Que, asimismo, en el ámbito de la Municipalidad de Alcira, esa práctica disvaliosa tiene repercusiones indudables en la eficacia de los servicios públicos; puesto que la degradación del ambiente de trabajo afecta el rendimiento laboral -mayor ausentismo y rotación del personal, pérdida de eficiencia, autoestima, confianza y motivación-, a la vez que erosiona la imagen pública de la Administración Municipal, y repercute en la sociedad en tanto que consolida la discriminación y favorece el descreimiento en las instituciones.

Que la conducta violenta en ámbitos laborales es verificable; aunque, en muchos casos, es naturalizada y ocultada.

Que, a los fines de prevenir la comisión de estas conductas y actuar cuando éstas se han producido, el Protocolo tiene como objetivos principales la detección precoz y el abordaje multidisciplinario de las situaciones enmarcadas en tal problemática.

Que, en la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en 1998, se aprobó el texto de una Declaración de Principios y Derechos Fun-

damentales, entre los cuales se encuentran *“el respeto a la dignidad del trabajador, el honor, la imagen y la integridad física y mental”*.

Que la dignidad del trabajador y la trabajadora también está contemplada en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en la Convención Americana de Derechos Humanos y en nuestra Constitución Nacional, por cuanto las condiciones *“dignas y equitativas”* a las que esta última se refiere en su Art. 14 bis involucra el derecho a un trato respetuoso y libre de violencia.

Que, recientemente, nuestro país ratificó el Convenio 190 sobre la violencia o acoso laboral, que fuera adoptado en la 108ª Conferencia Internacional de la OIT y que se encuentra complementado por la Recomendación N° 206, y que resulta inspirador de las disposiciones del Protocolo y de los principios que lo informan.

Que la OIT advierte que todo Estado miembro que ratifique el Convenio debe *“respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”*.

Que, asimismo, ese Convenio ordena que, previa consulta con los actores sociales, se adopte un *“enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”* (Art. 4); y, por su parte, impone la adopción de medidas destinadas a garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación, apropiadas y eficaces; impulsa la implementación de mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces; así como la conveniencia de proteger la privacidad de las personas implicadas, la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda; y estipula la necesidad de prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género, en el mundo del trabajo, tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios, vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces.



Que, de conformidad con lo expuesto, se torna prioritario concientizar, sensibilizar y educar para prevenir la violencia en el ámbito laboral de la Municipalidad de Alcira e instrumentar un cauce apropiado para presentar reclamos, que garantice un abordaje pronto de la situación conflictiva y que se caracterice por la reserva de las actuaciones, la confidencialidad, la no-revictimización, la contención y el acompañamiento durante el proceso.

POR ELLO,

LA INTENDENTA MUNICIPAL DE ALCIRA

DECRETA:

CAPÍTULO 1

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal de aplicación

ARTÍCULO 1º: El presente Protocolo se aplicará teniendo en cuenta el vínculo de las personas involucradas y el contexto en el que sucedió la conducta violenta o de acoso, con los siguientes alcances:

1. **Por el vínculo:** Se aplicará a las autoridades, funcionarias/os, empleadas/os, personal superior, personal técnico administrativo, personal obrero, de maestranza y servicio de la Municipalidad de Alcira, cualquiera sea la situación de revista; así como quienes presten servicios y/o quienes se encuentren cumpliendo pasantías, prácticas profesionales o cualquier otra actividad de formación producto de algún convenio entre la Municipalidad de Alcira y alguna institución educativa.
2. **Por el contexto:** Se aplicará cuando se registren conductas de violencia o acoso en el marco y con motivo del vínculo descripto en el inciso anterior, cualquiera sea el ámbito donde suceda, horario o modalidad (instalaciones del lugar de tra-

San Martín 595 - Alcira Gigena (Cba) - C.P. 5813
(0358) 4969610/620 - contacto@alcira-gigena.gob.ar



¡Seguí nuestras novedades!

bajo o espacios públicos o privados, durante el trabajo, en los desplazamientos, viajes, eventos de cualquier tipo, en las comunicaciones por cualquier vía, etc.).

Aplicación a personas ajenas

ARTÍCULO 2º: Sin perjuicio del ámbito personal de aplicación establecido en el artículo anterior, cuando se susciten casos de violencia en los que intervengan personas ajenas al ámbito de la Municipalidad de Alcira, podrá receptarse la presentación a los fines de arbitrar las medidas pertinentes o efectuar las derivaciones que correspondieren.

CAPÍTULO 2

DEFINICIONES Y PRINCIPIOS

Violencia y acoso laboral

ARTÍCULO 3º: En atención a las directrices establecidas en el Convenio 190 de la OIT, se entiende por “*violencia y acoso laboral*” al conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual, económico y a la dignidad personal, incluyendo la violencia y el acoso por motivo de género.

Violencia y acoso por razón de género

ARTÍCULO 4º: La expresión “*violencia y acoso por razón de género*” designa la violencia, el acoso y toda forma de discriminación que van dirigidos contra las personas por motivo de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Acciones comprendidas. Enunciación

ARTÍCULO 5º: Se mencionan con carácter enunciativo las siguientes acciones:

- a) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana;
- b) Asignar tareas u objetivos innecesarios o sin sentido, con la intención de humillar;



- c) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la Municipalidad de Alcira;
- d) Cambiar a alguien de oficina o de lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/la de sus compañeros/as, sin debida justificación por motivos de organización del trabajo;
- e) Bloquear constantemente las iniciativas de interacción, generando así el aislamiento de la persona afectada;
- f) Prohibir a los empleados y empleadas que se hablen entre ellos/as o con alguno/a en particular, o mantenerlos/as incomunicados/as, aislados/as, sin debida justificación por motivos de organización del trabajo;
- g) Encargar trabajo imposible de realizar;
- h) Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, o bien, ocultar o privar de las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su cargo;
- i) Promover el hostigamiento psicológico sobre un integrante del equipo;
- j) Privar de información útil para desempeñar la tarea o negar el ejercicio de los derechos;
- k) Incomodar al trabajador o a la trabajadora, mediante la reiteración de comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra su personalidad y dignidad, por su sexo, orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel religión, estado civil, discapacidad, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar;
- l) Abuso de poder, materializado mediante amenazas o intimidaciones; entre otras formas de violencia y acoso laboral y sexual que pudieren presentarse.

Principios generales

ARTÍCULO 6°: Los principios que informan el presente Protocolo son:

- a. **Información y asesoramiento:** Toda persona que realice una consulta o presentación recibirá la información y el asesoramiento necesarios de conformidad con la normativa vigente, para que pueda tomar libremente una decisión, la que será tenida en cuenta y respetada.
- b. **Respeto y confidencialidad:** Toda persona que realice una consulta o una presentación será tratada con respeto y se le asegurará la mayor confidencialidad y

San Martín 595 - Alcira Gigena (Cba) - C.P. 5813
(0358) 4969610/620 - contacto@alcira-gigena.gob.ar



¡Seguí nuestras novedades!

la reserva de aquellos datos que manifieste y quiera mantener bajo esa condición.

Debe evitarse cualquier menoscabo a su dignidad y toda intromisión en aspectos personales que no guardan relación alguna con su ámbito laboral y sea innecesario para el abordaje de los hechos.

- c. **No revictimización:** Se debe evitar cualquier práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de las personas en situación de violencia por parte del personal que integra los distintos ámbitos con los que debe interactuar a los fines de la puesta en acción del presente protocolo.

Particularmente, se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de la persona que realiza la presentación y de los datos que permitan identificarla y la realización de cuestionamientos o cualquier tipo de referencias a antecedentes o conductas ajenas al hecho que pone a consideración. Se prestará especial atención a las particularidades y/o características diferenciales que agraven el estado de vulnerabilidad de la persona afectada.

- d. **Perspectiva de género:** En la aplicación de este Protocolo se deberá garantizar el abordaje con perspectiva de género.

- e. **Principio de no regresividad:** Se velará para que no se adopten medidas que disminuyan los derechos de los que goza la persona afectada con motivo de la actuación en el marco del presente protocolo.

- f. **Multidisciplinariedad, articulación institucional y cooperación interinstitucional:** La aplicación del presente protocolo se realizará mediante un abordaje multidisciplinario.

Asimismo, se deberá favorecer la articulación y la coordinación institucional para garantizar las acciones necesarias para su cumplimiento.

Se promoverán vínculos de cooperación interinstitucional con organismos y/o profesionales vinculados a la problemática de violencia laboral.

- g. **Imparcialidad y legalidad:** La Municipalidad de Alcira velará por una tramitación objetiva de todo el proceso, caracterizada por la buena fe, la igualdad, la confidencialidad y la legalidad.



ARTÍCULO 7º: El Órgano de aplicación de este Protocolo será el Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género, que posibilite un abordaje integral y una tramitación diligente de los casos que se presenten.

Integración

ARTÍCULO 8º: El Órgano de aplicación de este Protocolo estará integrado al menos por tres (3) profesionales de las siguientes disciplinas:

- Abogacía
- Licenciatura en Psicología
- Licenciatura en Trabajo Social

Los/las profesionales deberán acreditar formación y experiencia específicas en violencia laboral y/o de género que les permita abordar las diversas situaciones con total objetividad e imparcialidad.

Ampliación

ARTÍCULO 9º: Se podrá ampliar el número de integrantes e incorporar más profesionales de las mismas u otras disciplinas a criterio del Departamento Ejecutivo Municipal y por las recomendaciones que pudieran efectuar el Observatorio de Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral.

Designación. Dependencia

ARTÍCULO 10º: Los miembros del Equipo Interdisciplinario serán designados por el Departamento Ejecutivo Municipal y dependerá directamente de éste a fin de dotarlo de la mayor autonomía posible en función de la competencia que se le asigna.

Coordinación

ARTÍCULO 11º: Una de las personas que integre el equipo interdisciplinario ejercerá la función de coordinador/a, con una duración en la misma de un (1) año y será rotativa. La designación del/a coordinador/a será decidida por los propios integrantes.

Personal auxiliar

ARTÍCULO 12º: El Órgano de aplicación de este Protocolo deberá contar con personal administrativo a los fines de llevar adelante las tareas cotidianas para el normal funcionamiento del Equipo Interdisciplinario, aunque están expresamente exceptuadas las tareas centrales del órgano como la escucha, contención, asesoramiento y abordaje de los casos que lleguen a su conocimiento.

Confidencialidad

ARTÍCULO 13º: Quienes integren el Equipo Interdisciplinario, así como el personal administrativo que allí se desempeñe, deberán suscribir un convenio de confidencialidad.

Espacio físico

ARTÍCULO 14º: Se procurará que el Equipo Interdisciplinario desarrolle su actividad en un espacio físico acondicionado especialmente, con la privacidad necesaria, de manera tal que sea un lugar propicio para que las personas interesadas puedan expresar su situación personal con la debida garantía de confidencialidad y respeto a la intimidad.

Facultades y funciones

ARTÍCULO 15º: El Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral tendrá las siguientes facultades y funciones:

- a) Receptar las consultas/ presentación de violencia laboral y/o de género en el ámbito laboral, ya sea de la persona damnificada o por un tercero que refiera tener conocimiento.
- b) Realizar contención/orientación a víctimas de violencia laboral y/o de género en el ámbito laboral.
- c) Citar a la/las persona/s referida/s como supuestos generadora/s de los hechos de violencia.
- d) Actuar en el lugar/oficina de donde proviene la presentación
- e) Realizar entrevistas a otras personas involucradas, tales como testigos.



- f) Realizar abordajes por derivaciones de otras oficinas.
- g) Evaluar situaciones de posible riesgo.
- h) Realizar las recomendaciones o sugerencias que estime necesarias en el marco legal vigente.
- i) Efectuar un seguimiento de los casos en los cuales toma intervención.
- j) Colaborar con el Observatorio de Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral a fin de visibilizar la problemática e implementar medidas de prevención.
- k) Registrar e informar al Observatorio de Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral todas las presentaciones que lleguen a su conocimiento (sean o no ratificadas por las presuntas personas afectadas), con la debida confidencialidad del caso.
- l) Articular con otras oficinas/áreas, en caso de ser necesario, tales como: Sumarios Administrativos; Legal y Técnica; Recursos Humanos; Salud Ocupacional, etc.

CAPÍTULO 4 PROCEDIMIENTO

Presentación

ARTÍCULO 16°: Podrán realizar una presentación, de manera nominal, ante el Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral:

- a) Las personas comprendidas en los Artículos 1° y 2° de este Protocolo.
- b) Las terceras personas que, de manera directa o indirecta, hayan presenciado o tengan conocimiento de la situación de violencia laboral y/o de género en el ámbito de la Municipalidad de Alcira.
- c) Las instituciones gremiales que hayan tomado conocimiento de la situación de violencia y deriven el caso

Contenido



ARTÍCULO 17º: Al efectuarse una presentación deberá consignarse:

- a) Datos identificatorios de la/s persona/as que se encontrarían en situación de violencia laboral y/o de género
- b) Datos identificatorios de la/s persona/as que ejercerían violencia laboral y/o de género.
- c) Datos identificatorios de la/as persona/as que realizan la presentación.
- d) Relato preciso y circunstanciado de la situación de violencia laboral y/o de género.

Alcances

ARTÍCULO 18º: Los datos de la presentación aquí requeridos tienen la finalidad de otorgar celeridad para la posible intervención del Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral. No deberá desestimarse ninguna presentación por razones estrictamente formales o ausencia parcial de datos.

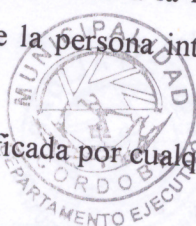
Comunicación

ARTÍCULO 19º: El Órgano de Aplicación se comunicará inmediatamente con la persona solicitante y le propondrá una entrevista presencial y/o virtual. En caso de presentarse espontáneamente ante el Equipo Interdisciplinario, se realizará una primera audiencia y, de acuerdo a la disponibilidad, se programará la entrevista. Cuando quien realice la presentación sea una tercera persona, se procederá a citar a la presunta víctima de violencia laboral y/o de género.

Entrevista personal

ARTÍCULO 20º: En todos los casos, la entrevista personal deberá realizarse a la mayor brevedad posible con posterioridad a la recepción de la solicitud o consulta salvo que, por razones exclusivas de la persona interesada, se fije la entrevista en un plazo superior.

La persona interesada será notificada por cualquier medio fehaciente.



Se realizará por el Equipo Interdisciplinario de manera presencial o virtual, conforme lo acuerden las partes.

En la entrevista se completará el formulario especial confeccionado por el equipo interdisciplinario, el cual contará con los indicadores de situaciones de violencia laboral que permitirán una clasificación previa del caso y la detección de presuntas faltas graves -de acuerdo la normativa administrativa interna-, situaciones de violencia de género, conflictivas de abordaje grupal, etc.

En esa oportunidad se podrán ofrecer elementos que respalden y/o sustenten sus dichos (mensajes de texto, WhatsApp, llamados telefónicos, mails, etc.).

Legajo

ARTÍCULO 21°: El Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral elaborará un legajo de carácter reservado, dentro de los veinte (20) días corridos luego de la entrevista personal, o en su caso de la negativa a su realización.

En este legajo se registrarán todas las actuaciones que se lleven a cabo, en particular la siguiente información:

- a) Datos personales relevantes de las personas involucradas en la situación de violencia laboral.
- b) Descripción de la situación de violencia laboral y/o de género como así también la información y el material aportado.
- c) Evaluación de la situación.
- d) Observaciones, sugerencias, estrategias de intervención, etc.
- e) Plan de acción que se llevará a cabo en relación con las estrategias de intervención diseñadas.

Plan de acción

ARTÍCULO 22°: De acuerdo al caso y su contexto, la evaluación realizada y la manifestación de voluntad de la/s persona/as en situación de violencia laboral, el Equipo Interdisciplinario elaborará un plan de acción para el caso.

Sin perjuicio de otras acciones, el Plan de Acción podrá incluir las siguientes tareas:

- a) Realizar acciones tendientes al cese inmediato de la situación de violencia laboral presentadas tales como aconsejar el traslado de la/s persona/s involucrada/s y cualquier otra que estimare pertinente para la oficina de trabajo.

El traslado de oficina nunca podrá ser aconsejado en contra de la decisión de la persona/s afectada/s.

- b) Disponer la intervención en la dependencia, donde se podrán realizar, entre otras acciones: entrevistas individuales y/o grupales (diseñadas a tal efecto) que contendrán preguntas abiertas y semi-estructuradas para así posibilitar la libre expresión y descripción de situaciones; despliegue de diversos instrumentos metodológicos para recabar información, realizar visitas a la dependencia, sugerencias específicas respecto de formas de actuar para las personas involucradas, etc.
- c) Adoptar medidas preventivas para evitar en el futuro nuevas situaciones similares; proponer líneas específicas de capacitación y tratamiento terapéutico.

Todas las acciones deberán ser conversadas con las personas afectadas a fin de orientar y escuchar su interés/voluntad en la intervención.

Sin embargo, aquellas acciones que no requieran intervenir o afectar individualmente a las personas afectadas (como propuesta y desarrollo de capacitaciones, visitas a la dependencia, sugerencias de “*modos de actuar*” respecto de aquellos/as señalados/as, etc.) podrán ser llevadas a cabo sin la autorización expresa.

Remisión a la Secretaría de Sumarios Administrativos

ARTÍCULO 23º: Si se considerara que las conductas relatadas son pasibles de sanciones administrativas, el Equipo Interdisciplinario deberá brindar el asesoramiento pertinente a las personas afectadas y remitirá el caso al Área de Sumarios Administrativos, sin perjuicio de realizar o ejecutar las acciones descriptas en este Protocolo.

Comunicación al juzgado con competencia en violencia de género

ARTÍCULO 24º: Si surge de las constancias del relato que se trata de un supuesto de violencia de género comprendido en la Ley 10.401, el personal del Equipo Interdisciplinario deberá brindar el asesoramiento pertinente a las personas afectadas y hacer la re-

misión correspondiente al juzgado con competencia en violencia de género que por turno y jurisdicción corresponda.

Reglas generales de derivación

ARTÍCULO 25°: En todos los casos en que el Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral haya ejecutado alguna de las remisiones anteriores deberá continuar con la etapa de seguimiento, contención, asesoramiento y acompañamiento profesional de las personas afectadas en las dependencias jurisdiccionales o administrativas donde se tramite el caso.

Las acciones dispuestas por el Área de Sumarios Administrativos, o por el juzgado que por turno intervenga, no excluirán al Equipo Interdisciplinario de sugerir intervenciones o acciones concretas en la oficina de que se trate.

Consentimiento de la víctima

ARTÍCULO 26°: En los supuestos en los que la presunta víctima se negare a comparecer o no ratificare la presentación efectuada, se tendrá en cuenta su falta de consentimiento y se dará por terminada la actuación a su respecto, sin perjuicio de la intervención o derivación que se considere pertinente.

Plazo de la intervención

ARTÍCULO 27°: El desarrollo del Plan de Acción deberá ejecutarse en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles.

Solo podrá ser prorrogado, por única vez, por un término máximo de igual extensión y por razones extraordinarias, las que serán analizadas y consensuadas por el Equipo Interdisciplinario.

Informe

ARTÍCULO 28°: Una vez concluido el Plan de Acción, el Equipo Interdisciplinario elaborará un informe con las conclusiones finales sobre lo actuado.

El Informe contendrá las valoraciones y fundamentaciones pertinentes y establecerá un plan de seguimiento si correspondiere.

Se comunicarán las conclusiones según corresponda, a la víctima, al victimario y/o al Departamento Ejecutivo Municipal.

Seguimiento

ARTÍCULO 29º: Concluidas las actividades incluidas en el Plan de Acción, se realizará el seguimiento, por un plazo estimado de entre seis (6) meses y un (1) año, a criterio del equipo interdisciplinario y conforme a cada caso.

El plazo es orientativo y dependerá del volumen y entidad de los casos que ingresen.

En este período, el Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral podrá realizar:

- a) Control mensual de la situación de las personas involucradas, mediante entrevistas reservadas, las que se llevarán a cabo en el ámbito del Equipo Interdisciplinario.
- b) Evaluación de resultados a los fines de determinar la superación de la situación de violencia laboral y/o de género.

En caso de considerarlas necesarias se establecerán nuevas líneas de acción.

CAPÍTULO 5

OBSERVATORIO DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO

Objetivos

ARTÍCULO 30º: El Observatorio de Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral tiene por objetivos el seguimiento, monitoreo, y análisis de la evolución de los datos agregados de violencia laboral y/o de género de los casos alcanzados por este Protocolo, así como desarrollar las investigaciones que sean necesarias para identificar los factores facilitadores de la violencia.

Actuación

ARTÍCULO 31º: En base a la información obtenida, el Observatorio propondrá estrategias, políticas y acciones para la prevención y erradicación de la violencia laboral y/o de género en el ámbito de la Municipalidad de Alcira.



Dependencia, conformación y designación de sus integrantes

ARTÍCULO 32°: El Observatorio de Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral dependerá del Departamento Ejecutivo Municipal con el objetivo de garantizar su mayor independencia y autonomía.

Estará conformado por un equipo de profesionales, con formación en ciencias sociales. Sus integrantes deben acreditar conocimientos y experiencia en materia de violencia laboral y/o de género y en metodologías de investigación (cuantitativa y cualitativa).

Se designará a una persona integrante del equipo como su coordinador/a quien será responsable de dar cuenta de las acciones realizadas por este órgano.

El Observatorio deberá contar, además, con el personal administrativo que se requiera para el desarrollo de sus tareas.

Sus integrantes serán designados por el Departamento Ejecutivo Municipal.

Funciones

ARTÍCULO 33°: El Observatorio funcionará como un centro de documentación y análisis de datos, espacio de información, investigación, diagnóstico, planificación, intercambio, colaboración y orientación.

Para el cumplimiento de sus funciones, llevará a cabo las siguientes actividades:

- a) Identificar, construir y evaluar indicadores para medir con mayor precisión la incidencia de la violencia laboral y/o de género en la Municipalidad de Alcira.
- b) Elaborar instrumentos de recolección de datos para las diferentes áreas involucradas en el tratamiento de la problemática de la violencia laboral en el ámbito de la Municipalidad de Alcira.

A partir de la recopilación de la información de todas las áreas, deberá realizar el procesamiento estadístico de datos sobre los casos, pedidos de asesoramiento, consultas, etc. sobre violencia laboral y/o de género como así también deberá elaborar informes para la toma de decisiones de políticas institucionales.

Además, el Observatorio podrá recibir e incorporar a sus análisis informes provenientes de entes externos a la Municipalidad de Alcira.

- c) Implementar encuestas para medir el grado de violencia laboral y/o de género en el ámbito de la Municipalidad de Alcira.

En base a los resultados obtenidos, podrá realizar recomendaciones para evitar situaciones de violencia.

- d) Elaborar, con la información obtenida en los puntos a, b y c, informes anuales de medición de la violencia laboral y/o de género en la Municipalidad de Alcira.
- e) Efectuar, a lo largo de los años, análisis comparativos que permitan cuantificar y calificar el proceso de avance de la institución en la erradicación de la violencia laboral en el ámbito administrativo.
- f) Proponer estrategias de prevención, de difusión de buenas prácticas y de capacitación sobre violencia laboral y/o de género en el ámbito de la Municipalidad de Alcira.
- g) Proponer la concertación de convenios de cooperación con órganos externos a la Municipalidad de Alcira.

Transparencia

ARTÍCULO 34°: Para dotarlo de una mayor transparencia y credibilidad, el Observatorio será independiente y autónomo del Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral, con el cual trabajará de manera coordinada para obtener información sobre las presentaciones recibidas en el marco de este Protocolo.

Transversalidad

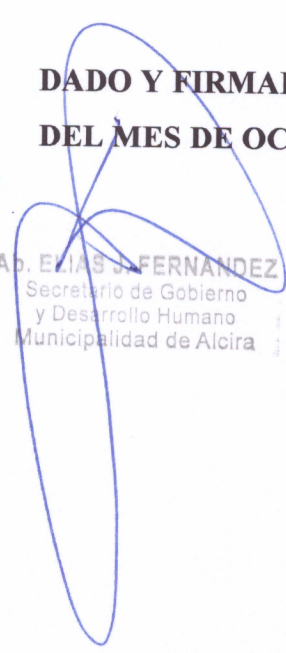
ARTÍCULO 35°: El Observatorio de Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral deberá coordinar su accionar con las diferentes áreas de la Municipalidad de Alcira para la recolección de datos confiables y para implementar las funciones previstas en el presente Protocolo, a cuyo fin deberán articularse las políticas pertinentes para la consecución de este aspecto.

De forma

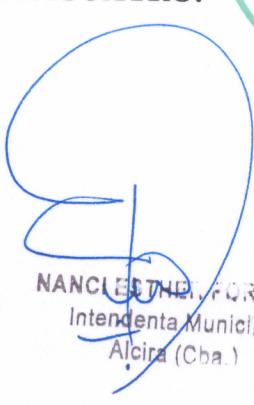
ARTÍCULO 36°: COMUNIQUESE, publíquese, regístrese y archívese.



**DADO Y FIRMADO EN LA LOCALIDAD DE ALCIRA A LOS CUATRO DIAS
DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTICUATRO.**



Ab. ELIAS J. FERNANDEZ
Secretario de Gobierno
y Desarrollo Humano
Municipalidad de Alcira



NANCI ESTHER FLORES
Intendente Municipal
Alcira (Cba.)