

Expte. 68663

LA PLATA, 19 de diciembre de 2019

El Concejo Deliberante, en su Sesión Ordinaria N°20 2º de prórroga, celebrada en el día de la fecha, ha sancionado la siguiente:

DECRETO N° 295

ARTÍCULO 1º: Apruébase el texto del “Protocolo de actuaciones ante denuncias de Acoso Sexual y/o Violencia de Género” del Concejo Deliberante de La Plata y sus Anexos I, II y III.

ARTÍCULO 2º: El mencionado Protocolo formará parte del Reglamento Interno del Concejo Deliberante.

ARTÍCULO 3º: De forma.

(Texto según Decreto 277/19)

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL Y/O
VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS RELACIONES LABORALES CONCEJO
DELIBERANTE DE LA PLATA**

ARTÍCULO 1°: OBJETIVOS. El presente protocolo pretende dar respuesta a situaciones de violencia de género en el ámbito laboral del Concejo Deliberante, conformando un espacio institucional que garantice el resguardo de la persona denunciante, poniendo a su disposición mecanismos para su asistencia, asesoramiento y acompañamiento, con el fin de lograr un ambiente laboral libre de discriminación, hostigamiento, acoso y violencia en todas sus formas, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

ARTÍCULO 2°: PRINCIPIOS RECTORES. Serán principios rectores del presente Protocolo los que a continuación se enuncian:

- Protección a la víctima desde un abordaje integral interdisciplinario.
- No re-victimización.
- Confidencialidad, respeto y privacidad.
- Celeridad y eficiencia en las actuaciones.

ARTÍCULO 3°: MARCO NORMATIVO Y GLOSARIO. Según Anexos I y II

ARTÍCULO 4°: CONDUCTAS ALCANZADAS. Quedan comprendidas en el presente Protocolo las conductas que se detallan a continuación:

- a) Conductas de violencia física, psicológica y sexual que configuren delito según el Código Penal argentino vigente.
- b) Conductas de violencias contempladas en la Ley 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- c) Conductas que impliquen discriminación en razón del género, identidad de género u orientación sexual que menoscabe o anule el principio de igualdad de oportunidades y de trato.

ARTÍCULO 5°: ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El protocolo se aplicará cuando las acciones de violencia definidas en el punto anterior ocurran dentro de las instalaciones del Concejo Deliberante de la Ciudad de La Plata y sus dependencias y/o cualquier otro espacio físico, telefónico o virtual donde se desarrollen relaciones laborales de los sujetos de aplicación.

ARTÍCULO 6º: SUJETOS DE APLICACIÓN.

El presente protocolo comprende a mujeres y personas LGBTIQ+ que desempeñen sus funciones en el Concejo Deliberante y/o cualquiera de sus dependencias y/o cualquier otro espacio físico, telefónico o virtual, sin distinguir el tipo de condición laboral (temporario, permanente o contratado, funcionario).

De igual manera, será aplicable a los casos de visitantes y/o personas invitadas en el Concejo Deliberante y sus dependencias, en actividades propiciadas por el mismo.

ARTÍCULO 7º: AUTORIDAD SUPERIOR DEL PROTOCOLO. La Autoridad Superior del presente Protocolo será el/la Presidente/a del Concejo Deliberante, quien a su vez tendrá la función de garantizar la implementación y su difusión, aplicar las recomendaciones y organizar la designación del equipo técnico mediante concurso de antecedentes, según Anexo 2.

En los supuestos donde el denunciado sea quien oficie la Presidencia, la persona que tome este rol será quien ocupe el cargo de Vicepresidente/a primero/a.

Si el denunciante o denunciado es familiar o tenga una vínculo previo con quien ejerce el cargo de Autoridad Superior, ésta última deberá excusarse de intervenir en el caso y lo hará quien ocupe la Vicepresidencia.

ARTÍCULO 8º: EQUIPO INTERDISCIPLINARIO. Se constituirá un Equipo técnico e interdisciplinario que estará conformado por 1 (un/a) profesional del Derecho, 1 (un/a) de la Psicología y 1 (un/a) del Trabajo Social con formación en género y experiencia en intervención con mujeres en situación de violencia.

Su conformación se renovará cada 4 años, siguiendo el calendario electoral del cuerpo legislativo municipal. El/la Presidenta/e del C.D. convocará un nuevo equipo dentro de los primeros 90 días de su asunción o renovación al cargo.

La designación del mismo se realizará por concurso de antecedentes conforme los profesionales convocados por los Colegios respectivos y la U.N.L.P. previamente.

Serán sus funciones:

- La atención primaria de las personas denunciantes, lo que incluye: recepción de las denuncias, realización de entrevistas, elaboración de informes de riesgo y recomendaciones, orientación y contención y supervisión de la situación de la víctima.
- Colaborar en la confección de estadísticas con el Observatorio de Políticas de Género del Senado de la Provincia de Buenos Aires y con la Secretaría de Asistencia a la Víctima y Políticas de Género de la Municipalidad de La Plata o los organismos que en el futuro los reemplacen.
- Participar y/o brindar las capacitaciones con las dependencias designadas para tal fin.
- Asesorar a la Comisión de Equidad y Género.

- Actuar de oficio para contener y asesorar a la víctima. Se procurará garantizar la reparación y/o restitución del ejercicio efectivo de sus derechos.

Con el objetivo de perfeccionar el protocolo, el equipo emitirá en forma anual, recomendaciones y/o criterios a la Autoridad Superior en base a su experiencia.

Este equipo tendrá su espacio físicofuera de las dependencias del C.D. y con las condiciones adecuadas para preservarla confidencialidad de quien denuncie.

ARTÍCULO 9°. COMISIÓN EVALUADORA DEL EQUIPO. Cada 4 años se conformará una Comisión evaluadora del equipo interdisciplinario a efectos de evaluar los antecedentes para la designación del equipo mediante Concurso de Antecedentes, según Anexo III.

Estará integrada por 5 personas: 1 (un/a) colegiado/a del Colegio de Abogados; 1 (un/a) del Colegio de Psicólogos; 1 (un/a) colegiado/a del Colegio de Trabajador/as Sociales; la Autoridad Superior del Concejo Deliberante y 1 (un/a) profesional de la U.N.L.P. especializado/a en temas de Violencia de género. Los mismos serán designados por cada Consejo u órganos directivos correspondientes.

Los miembros podrán ser removidos con causa fundada por la Autoridad Superior, según Anexo III.

ARTÍCULO 10°: DENUNCIA. Las denuncias podrán efectuarse mediante presentación escrita, telefónicamente o vía correo electrónico. Podrán realizar las denuncias las personas enumeradas en el art. 6° o un tercero, en este último caso se deberá ratificar personalmente en el menor tiempo posible por la persona afectada en una entrevista personal que se coordine para tal fin.

La persona afectada tendrá derecho a ampliar su denuncia.

ARTÍCULO 11°: PROCEDIMIENTO. El procedimiento será autónomo, confidencial, gratuito e independiente de la existencia de otros procesos o procedimiento. Se reservará la identidad de todas las personas involucradas. El tratamiento de la denuncia deberá ser estrictamente confidencial.

A los fines de recibir las denuncias, se conformará una casilla de correo electrónico y un número telefónico exclusivos, los cuales serán difundidos.

Una vez recibida la denuncia, se notificará al denunciado personalmente o vía correo postal, y tendrá un plazo de 3 (tres) días hábiles para realizar su descargo. Si no presentara el descargo se continuará con el procedimiento.

Si el caso lo requiere, el equipo podrá tomar medidas de urgencia en 24hs. Se admitirán todo tipo de pruebas.

ARTÍCULO 12°: INFORME DE EVALUACIÓN DE RIESGO. El equipo elaborará un informe, en un plazo máximo de 7 (siete) días hábiles, con las conclusiones alcanzadas y una recomendación a la Autoridad Superior con las medidas a adoptar tendientes al cese de la situación de violencia.

La resolución contendrá medidas dirigidas a la protección de los derechos de la víctima. Siendo las posibles recomendaciones: Talleres de sensibilización; Procedimientos administrativos que garanticen la continuidad laboral de la víctima en las mismas condiciones; Licencias con goce de sueldo para la víctima; entre otros.

En caso de ser necesario un plazo extenso, éste no podrá superar los 20 (veinte) días corridos. Si fuera necesario un plazo mayor deberá ser informado a la Autoridad Superior a fin de que otorgue una prórroga.

ARTÍCULO 13°. DIFUSIÓN. El presente Protocolo estará disponible vía web en el sitio oficial del C.D. y en el legajo de cada personal, con el objetivo de que cada empleado/a pueda acceder al mismo cuando lo desee y precise, comunicándoseles la existencia del mismo.

Será divulgado mediante los medios que el C.D. crea pertinente, como ser redes sociales, sitios web, boletín electrónico, medios de comunicación, entre otros.

En el documento de divulgación, se incluirán todos los datos de contacto necesarios.

Se incluirá en las comunicaciones internas una leyenda con el mail y teléfono de contacto.

ARTÍCULO 14°: FINANCIAMIENTO. Asignar una partida presupuestaria del presupuesto del Concejo Deliberante destinado al funcionamiento del equipo y los recursos necesarios para la aplicación del protocolo.

ANEXO I.

MARCO NORMATIVO.

[Declaración Universal de los Derechos Humanos, Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948](#)

[Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Comisión Interamericana de Derechos del Hombre, Colombia 1948](#)

[Convenio de la Organización Internacional del Trabajo n° 111, Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, Ginebra, 1958](#)

[Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de José de Costa Rica, 1969](#)

[Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer \(CEDAW\), Naciones Unidas, 1979](#)

[Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belem Do Pará, 1994](#)

[Constitución Nacional Argentina, art. 75°, inc. 22](#)

[Ley 25087, Código Penal de la Nación Argentina, Título III, Delitos contra la Integridad Sexual \(Ley 25087, B.O. 14/05/99\)](#)

[Ley Nacional 26.485 DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES \(B.O. 14/04/09\) y sus modificaciones](#)

[Ley Nacional 26743, Identidad de género \(Ley 26743, B.O. 24/05/12\)](#)

[Ley Nacional 27499, Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado \(Ley 27499, B.O. 10/01/19\)](#)

[Ley Provincial 12569, Violencia Familiar, \(Ley 12569, B.O. 02/01/01\)](#)

ANEXO II. GLOSARIO.

Definición (Art. 4° de la Ley 26.485)

Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Tipos de violencia contra la mujer (Art. 5° de la Ley 26.485)

1. FÍSICA

La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

2. PSICOLÓGICA

La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3. SEXUAL

Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

4. ECONÓMICA Y PATRIMONIAL

La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:

- A. La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes.

- B. La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.
- C. La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna.
- D. La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

5. SIMBÓLICA

La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Modalidades de la violencia contra las mujeres

(Art. 6° de la Ley 26.485)

Las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia en los diferentes ámbitos.

A) VIOLENCIA DOMÉSTICA:

Aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;

B) VIOLENCIA INSTITUCIONAL:

Aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;

C) VIOLENCIA LABORAL:

Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o 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 hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;

D) VIOLENCIA CONTRA LA LIBERTAD REPRODUCTIVA:

Aquella que vulnera el derecho de las mujeres 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;

E) VIOLENCIA OBSTÉTRICA:

Aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

F) 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 mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, 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 contra las mujeres.

Fue sancionada el 30 de octubre de 2002, crea el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable e invita a las Provincias a adherirse. Nosotros la receptamos por Ley 13.066

G) VIOLENCIA CONTRA LA LIBERTAD REPRODUCTIVA:

Aquella que vulnera el derecho de las mujeres 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 de Salud Sexual y Procreación responsable.

G) VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA VIDA POLÍTICA:

Cualquier acción, conducta u omisión, realizada en forma directa o a través de terceros que, basada en su género, cause daño o sufrimiento a una o a varias mujeres, y que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos.

***ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y EXPRESIÓN DE GÉNERO:
ALGUNOS TÉRMINOS Y ESTÁNDARES RELEVANTES***

A) SEXO

En un sentido estricto, el término “sexo” se refiere “a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer”, a sus características fisiológicas, a “la suma de las características biológicas que define el espectro de los humanos personas como mujeres y hombres” o a “la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer”.

INTERSEX:

Desde la perspectiva del sexo, además de los hombres y las mujeres, se entiende que se alude también a las personas intersex. En la doctrina se ha definido la intersexualidad como “todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al standard de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente”.

Históricamente la comprensión de esta identidad biológica específica se ha denominado a través de la figura mitológica del hermafrodita, la persona que nace “con „ambos“ sexos, es decir, literalmente, con pene y vagina”. Estas expresiones, también se han reflejado en el lenguaje jurídico y en el lenguaje médico. En la actualidad, tanto en el movimiento social LGTBI, como en la literatura médica y jurídica se considera que el término intersex es técnicamente el más adecuado.

B) GÉNERO

La diferencia entre sexo y género radica en que el primero se concibe como un dato biológico y el segundo como una construcción social.

El Comité de Naciones Unidas que monitorea el cumplimiento con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés, en adelante el “Comité CEDAW”) ha establecido que el término “**sexo**” se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer.

El término “**género**” se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas. Social y doctrinalmente se ha establecido una diferenciación entre el sexo y el género y actualmente existe una tendencia a marcar esta distinción también en el lenguaje legislativo.

Sin embargo, a nivel internacional y con cierta uniformidad en el ámbito doméstico, las categorías sexo y género han sido históricamente utilizadas en forma intercambiable. Por lo tanto, en el caso de algunos tratados internacionales y demás cuerpos normativos que al momento de su redacción no contemplaban la categoría “género”, se interpreta que la categoría “sexo” comprende también la categoría “género”, con el fin de asegurar el objeto útil de la protección jurídica integral.

C) ORIENTACIÓN SEXUAL

La orientación sexual de una persona es independiente del sexo biológico o de la identidad de género. Se ha definido como “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 mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas”. En el derecho comparado se ha entendido que la orientación sexual es una categoría sospechosa de discriminación, para lo cual se han utilizado distintos criterios, que incluye la inmutabilidad de ésta “entendiendo por Inmutabilidad una característica difícil de controlar de la cual una persona no puede separarse a riesgo de sacrificar su identidad”.

En esta perspectiva se ubican los términos heterosexualidad, homosexualidad y bisexualidad, los cuales pueden describirse de la siguiente manera:

- **Heterosexualidad:** Hace referencia a la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo y a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
- **Homosexualidad:** Hace referencia a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un mismo género y a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. De la información recibida por la Comisión se observa una tendencia en el movimiento LGTBI a reivindicar el uso y referencia a los términos lesbiana (para hacer referencia a la homosexualidad femenina) y gay o gai (para hacer referencia a la homosexualidad masculina o femenina).
- **Bisexualidad:** Hace referencia a la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, y de su mismo género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

D) IDENTIDAD DE GÉNERO

De conformidad con los Principios de Yogyakarta, la identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Dentro de la categoría identidad de género se incluye generalmente la categoría transgenerismo o trans. A continuación se presentan las definiciones mayormente aceptadas en relación con esta perspectiva.

• TRANSGENERISMO O TRANS

Este término –que incluye la subcategoría transexualidad y otras variaciones- es utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo biológico de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a éste. Una persona trans puede construir su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos.

• TRANSEXUALISMO

Las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y que optan por una intervención médica –hormonal, quirúrgica o ambas– para adecuar su apariencia física–biológica a su realidad psíquica, espiritual y social.

Otras subcategorías que no necesariamente implican modificaciones corporales. Entre estas categorías se encontrarían las personas travestis. En términos generales, se podría decir que

las personas travestis son aquellas que expresan su identidad de género -ya sea de manera permanente o transitoria- mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes del género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico.

Dentro de la categoría transgénero también se han ubicado otras terminologías tales como: cross-dressers (quienes ocasionalmente usan atuendos propios del sexo opuesto); drag queens (hombres que se visten como mujeres exagerando rasgos femeninos, generalmente en contextos festivos); drag kings (mujeres que se visten como hombres exagerando rasgos masculinos, generalmente en contextos festivos); y transformistas (hombres o mujeres que representan personajes del sexo opuesto para espectáculos).

En relación a estas categorías existen discusiones legales, médico-científicas y sociales, que desde diferentes perspectivas se aproximan a ellas. Sin embargo, existe un cierto consenso para referirse o autoreferirse las personas transgénero, como mujeres trans cuando el sexo biológico es de hombre y la identidad de género es femenina; hombres trans cuando el sexo biológico es de mujer y la identidad de género es masculina; o persona trans o trans, cuando no existe una convicción de identificarse dentro de la categorización masculino-femenino.

E) EXPRESIÓN DE GÉNERO

La expresión de género ha sido definida como “la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado”.

La noción de aquello que constituyen las normas masculinas o femeninas correctas ha sido fuente de abusos contra los derechos humanos de las personas que no encajan o no se ajustan a estos modelos estereotípicos de lo masculino o lo femenino. Las posturas, la forma de vestir, los gestos, las pautas de lenguaje, el comportamiento y las interacciones sociales, la independencia económica de las mujeres y la ausencia de una pareja del sexo opuesto, son todos rasgos que pueden alterar las expectativas de género.

En una parte de la doctrina se ha considerado que la expresión de género se encuentra subsumida dentro de la categoría identidad de género. Recientemente, sin embargo, se ha comenzado a establecer la diferencia entre identidad de género y expresión de género, incluyéndose específicamente ésta última en distintas leyes. De esta manera se reconoce que la expresión de género supone aspectos específicos de la manifestación externa y de la percepción social de la identidad de género, aspectos que habían estado Tradicionalmente invisibles.

En particular, es de gran importancia tener presente que la expresión de género constituye una expresión externa y, aun cuando no se corresponda con la auto-definición de la identidad, puede ser asociada por terceros con una determinada orientación sexual o identidad de género.

En el ámbito jurídico esta distinción tiene relevancia pues permite la protección de una persona con independencia de si su expresión de género corresponde con una particular identidad de género, o es únicamente percibida como tal.

F) DISCRIMINACIÓN CON BASE EN LA IDENTIDAD DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

De conformidad con los distintos tratados internacionales, la discriminación es toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en atributos de la persona que tenga por objeto o por resultado, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades.

Jurídicamente las categorías de no discriminación por orientación sexual y la identidad de género se han subsumido en dos causales de discriminación en el ámbito del derecho internacional, a saber: discriminación por “sexo” y en las cláusulas abiertas de discriminación, como aquellas que se manifiestan por “cualquier otra condición social”.

Según las Naciones Unidas “Proteger a las personas LGBTI de la violencia y la discriminación no requiere la creación de un nuevo conjunto de derechos específicos, ni requiere el establecimiento de nuevas normas internacionales de derechos humanos.

Las obligaciones legales de los Estados de proteger los derechos humanos de las personas LGBTI están bien establecidos en la legislación internacional de derechos humanos sobre la base de la Declaración Universal de Derechos Humanos y posteriores tratados internacionales de derechos humanos. Todas las personas, independientemente de su sexo, orientación sexual o identidad de género, tienen derecho a gozar de las protecciones previstas por los instrumentos internacionales de derechos humanos.

G) LA ORIENTACIÓN SEXUAL, LA IDENTIDAD DE GÉNERO Y LA EXPRESIÓN DE GÉNERO COMO ASPECTOS DEL DERECHO A LA VIDA

En cuanto al contenido específico del derecho a la vida privada, la Comisión ha sostenido que éste “abarca todas las esferas de la intimidad y autonomía de un individuo, incluyendo su personalidad, su identidad, sus decisiones sobre su vida sexual, sus relaciones personales y familiares”. En relación con la orientación sexual y su vinculación con el derecho a la vida privada, la Comisión ha sostenido:

La orientación sexual constituye un componente fundamental de la vida privada de un individuo que debe estar libre de interferencias arbitrarias y abusivas por el ejercicio del poder público, en la ausencia de razones de mucho peso y convincentes. Existe un nexo claro entre la orientación sexual y el desarrollo de la identidad y plan de vida de un individuo, incluyendo su personalidad y sus relaciones con otros seres humanos. (...) La Comisión reitera que el derecho a la privacidad protege el derecho a determinar la propia identidad y a formar relaciones personales y familiares en base a esa identidad, aunque la misma no sea aceptada o tolerada por la mayoría.

Así, la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género son componentes fundamentales de la vida privada de las personas. La Comisión Interamericana ha enfatizado que el derecho a la vida privada garantiza esferas de la intimidad que el Estado ni nadie puede invadir, tales como la capacidad para desarrollar la propia personalidad y aspiraciones y determinar su propia identidad, así como campos de actividad de las

personas que son propios y autónomos de cada quien, tales como sus decisiones, sus relaciones interpersonales y familiares y su hogar.

En este sentido, la Corte Interamericana ha sostenido que “el ámbito de la privacidad se caracteriza por quedar exento e inmune a las invasiones o agresiones abusivas o arbitrarias por parte de terceros o de la autoridad pública”. En cuanto a interferencias por las autoridades en base a la orientación sexual de una persona, la CIDH, haciendo eco de una sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, ha establecido que las mismas afectan una parte íntima de la vida privada de una persona, requiriendo que los Estados presenten razones particularmente convincentes y de mucho peso para ser justificadas.

ANEXO III.

PROCEDIMIENTO PARA LA CONFORMACIÓN DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO. CONCURSO DE ANTECEDENTES. ARTICULO 1°: REQUISITOS.

- a) Ser mayor de edad.
- b) Poseer aptitud psicofísica para la función a desarrollar la cual será verificada por la Comisión Evaluadora del Equipo.
- c) Acreditar idoneidad en relación a la función a desarrollar en el Equipo interdisciplinario.
- d) Ser argentino/a nativo/a, por adopción o naturalizado/a, debiendo estos últimos tener más de cuatro (4) años de ejercicio de la ciudadanía.
- e) Poseer título habilitante para desempeñar las funciones encomendadas y poseer matrícula activa en el Colegio Profesional correspondiente.
- f) Exclusión: No estar trabajando actualmente ni en los últimos dos (2) años en la Municipalidad de La Plata; ni actualmente ni en los últimos cuatro (4) en el Concejo Deliberante.

ARTICULO 2°: CONVOCATORIA. Los llamados a Concurso se publicitarán en todos los Colegios Profesionales involucrados, con una antelación mínima de 20 (veinte) días hábiles a la fecha de apertura de la inscripción y se deberá contar con la máxima difusión. Se deberá especificar:

- a) Clase de concurso y cargo a cubrir.
- b) Cantidad de cargos a cubrir, función, horario previsto, remuneración.
- c) Condiciones generales y particulares exigibles, con indicación del lugar donde se podrá obtener información.
- d) Lugar y fecha de apertura y cierre de inscripción y entrega de los antecedentes.
- e) Los integrantes de la Comisión Evaluadora.
- f) Modo de Evaluación.

La inscripción para el concurso se efectuará durante cinco (5) días hábiles, mediante formulario, dejando constancia de la fecha de entrega y de los datos de identidad y domicilio del/la aspirante. El formulario contendrá los siguientes datos:

1. Apellido y nombres del/la aspirante, sus datos de identidad y domicilio.
2. Detalles de sus antecedentes profesionales acreditados.
3. En caso de incorporarse hojas anexas al formulario de inscripción las mismas deberán ser numeradas correlativamente y firmadas por el/la aspirante, debiendo consignarse esa circunstancia en el formulario de inscripción. Cerrada la inscripción no se admitirá la presentación de documentación adicional.

ARTICULO 3°: IMPUGNACIONES. Operado el cierre de la inscripción, la nómina de aspirantes se hará pública en las vitrinas de las dependencias correspondientes durante

cinco (5) días hábiles pudiendo los/as inscriptos/as, durante ese lapso, tomar vista de la documentación presentada por los/as otros/as aspirantes, teniendo la posibilidad de observarlos o impugnarlos. Los/as aspirantes cuya documentación haya sido observada o impugnada, tendrán tres (3) días hábiles para efectuar su descargo.

ARTÍCULO 4°: RECUSACIÓN/EXCUSACIÓN. Los/as inscriptos/as podrán recusar por escrito, ante la autoridad que efectúa el llamado a concurso, a los integrantes de la Comisión Evaluadora durante cinco (5) días hábiles a contar desde el día subsiguiente a la publicación señalada en el artículo 3, por al menos una de las siguientes causales:

- a) Parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo de afinidad entre los miembros de la Comisión Evaluadora y algún/a aspirante.
- b) Tener el miembro de la Comisión Evaluadora pleito pendiente con el/la aspirante.
- c) Ser el miembro de la Comisión Evaluadora o el/la aspirante, recíprocamente, acreedor, deudor o fiador.
- d) Ser o haber sido el miembro de la Comisión Evaluadora autor de denuncia o querrela contra el aspirante, denunciado/a o querrellado/a por éste ante los Tribunales de Justicia con anterioridad a la designación del miembro de la Comisión Evaluadora.

Todo miembro de la Comisión Evaluadora que se hallara comprendido en alguna de las causales de recusación mencionadas en el presente artículo estará obligado a excusarse. La autoridad que efectúa el llamado deberá decidir sobre la procedencia de la recusación y la excusación en el término de cinco (5) días hábiles de presentado y su resolución será inapelable.

ARTÍCULO 5°: RESOLUCIONES. Resueltas las recusaciones o excusaciones, la Comisión Evaluadora iniciará su cometido resolviendo las impugnaciones u observaciones del artículo 3° si existieran, definiendo luego la metodología que se aplicará para sustanciar el concurso.

ARTÍCULO 6°: DECISIONES. Las decisiones de la Comisión Evaluadora se tomarán por mayoría simple.

ARTÍCULO 7°: PROCESO DE EVALUACIÓN. La duración del proceso de selección será de hasta treinta (30) días contados desde la fecha de la resolución de las impugnaciones. La evaluación de antecedentes considerará los siguientes ítems, en tabla adjunta se definen los puntajes:

A	Experiencia comprobada en la temática	35 puntos
B	Cursos de capacitación	30 puntos
C	Títulos obtenidos	15 puntos
D	Docencia	10 puntos
E	Otros antecedentes	10 puntos

A	
Antigüedad	Puntaje
> 1	7
> 2	14
> 3	21
> 4	28
> 5	35

B	
Cantidad	Puntaje
≤ 3	5
≤ 6	10
≤ 9	15
≤ 12	20
≤ 15	25
> 15	35

C	
Título	Puntaje
Otros	5
Especializado / Maestría	10
Doctorado	15

D	
Cantidad	Puntaje
Secundario / Terciario	5
Grado / Posgrado	10

E	
	Puntaje
Otros	10

Obtenido el sesenta y cinco por ciento (65%) del puntaje, la Comisión Evaluadora tendrá la facultad de requerir una entrevista personal.

ARTÍCULO 8°: ORDEN DE MÉRITO. La Comisión Evaluadora labrará un acta consignando el orden de mérito de los/as concursantes. El dictamen habido deberá ser fundado y junto con los antecedentes del concurso, será elevado a la Autoridad Superior para dictar el acto resolutorio pertinente en un plazo de cinco (5) días hábiles.

En el dictamen la Comisión Evaluadora deberá explicitar mediante acta fundada:

- a) Orden de mérito de los/as postulantes en el que se incluirá a los/as participantes que no hubieran reunido los méritos suficientes para ser designados/as.

- b) Si ninguno de los/as concursantes reuniera las condiciones mínimas requeridas, la Comisión Evaluadora deberá, mediante dictamen fundado, pedir que se declare desierto y llamar a una nueva convocatoria.

ARTÍCULO 9º:PUBLICACIÓN. Se dará a conocer la conformación del Equipo en la web oficial del C.D.