



## RESOLUCION Nº 14/2024

### CREACIÓN PROTOCOLO COMISION DE IGUALDAD DE GENERO

#### VISTO:

La necesidad de que se evalué la creación de un protocolo desde de la Comisión de Igualdad de Género y Diversidad para el abordaje de situaciones de violencia por motivos de género.

#### CONSIDERANDO:

Que el protocolo fue presentado en su totalidad; leído e informado en la Reunión de Consejo Superior N° 104 realizada en la ciudad de San Martin de los Andes el día 18 de Mayo de 2024.

#### POR ELLO:

La atribución que el Consejo Superior le confiere a la Mesa Directiva Provincial del Colegio de Arquitectos de la Provincia del Neuquén, en persona de su presidente para el dictado de esta Resolución.

La Mesa Directiva Provincial del Colegio de Arquitectos de la Provincia del Neuquén:

#### RESUELVE:

**Artículo 1º:** Ante la aprobación del Consejo Superior del protocolo realizado se pone el mismo en implementación.



Colegio de Arquitectos  
de la Provincia del Neuquén

|MDP| MESA DIRECTIVA  
PROVINCIAL

Entre Ríos 553 | (8300) Neuquén  
Patagonia, Argentina.  
Tel.: 0299 4488710  
mdp-secretaria@canqn.org.ar  
www.canqn.org.ar

**Artículo 2º:** Se adjunta una copia de dicho protocolo.

**Artículo 3º:** Comuníquese, Publíquese y Cumplido, Archívese. .

ARQ. DIEGO LÓPEZ DE MURILLAS  
PRESIDENTE  
Colegio de Arquitectos  
de la Provincia del Neuquén

ARQ. CECILIA INÉS BARRERA  
TESORERA  
Colegio de Arquitectos  
de la Provincia del Neuquén

ARQ. GUILLERMO LAGGER  
SECRETARIO  
Colegio de Arquitectos  
de la Provincia del Neuquén



## Protocolo marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el ámbito del Colegio de Arquitectos de la provincia del Neuquén<sup>1</sup>

### Contenido

I Fundamentación .....	4
II Propósito general .....	5
III Competencias de la Comisión de Igualdad de Género y Diversidad .....	5
IV Definición de violencia y acoso por motivos de género en el ámbito laboral .....	6
V Marco normativo .....	6
VI Principios rectores .....	7
VII Personas alcanzadas .....	7
VIII Ámbitos de aplicación .....	8
IX Instancias de asesoramiento .....	8
X Instancias de denuncia .....	8

---

<sup>1</sup> Los siguientes protocolos fueron utilizados como fuentes: Protocolo marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el ámbito de la Administración Pública Nacional (2021); Protocolo de acción para la prevención e intervención ante situación de acoso sexual, violencia o discriminación basada en el género en el ámbito laboral (Colegio de Arquitectura y Urbanismo, Rosario); Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia sexista en el ámbito de la Universidad Nacional del Comahue, Protocolo para la actuación en situaciones de violencias directas e indirectas basadas en el género (Res. 021/2021, UNRN).



## I Fundamentación

A través de la suscripción de diversos instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, nuestro país reconoce que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Asimismo, el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos y en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, los órganos de control y los organismos jurisdiccionales se han pronunciado en el mismo sentido al considerar que la identidad de género y su expresión, así como también la orientación sexual, constituyen categorías prohibidas de discriminación. En particular, la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales, reglamentada por el Decreto N° 1011/10, tiene por objeto promover y garantizar la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos; el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; el acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia y la asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia. Por su parte, el artículo 1° de la Ley N° 26.743 dispone que toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género; al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género, a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto del nombre o de los nombres de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

En relación con los ambientes laborales, mediante la Ley N° 27.580 la República Argentina aprobó el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, (Convenio N° 190, adoptado por la Conferencia General de la OIT).



Nuestros ámbitos laborales son espacios en los que realizamos actividades productivas y en donde además entablamos relaciones con colegas, clientes, etc. Estos lugares y vínculos se encuentran, al igual que la sociedad en su conjunto, atravesados por las desigualdades propias del sistema cis-hetero-patriarcal. Entre otras, estas se reflejan en la distribución desigual de tareas, en la imposibilidad de acceso a ciertos tipos de empleos o a lugares de toma de decisiones, a la existencia de remuneraciones diferenciales, a dinámicas de trato altamente masculinizadas, a prácticas proyectuales y formaciones que no atienden este tipo de desigualdades, entre muchas otras. Históricamente, la Arquitectura ha sido una profesión altamente masculinizada, invisibilizando las trayectorias formativas y profesionales de mujeres arquitectas.

Actualmente, existe relativo consenso acerca de que estas conductas y acciones son lesivas de derechos humanos fundamentales y así deben visibilizarse y sancionarse. Por esa razón, como Colegio Profesional, tenemos la responsabilidad de promover iniciativas que busquen reducir estas situaciones en nuestros ámbitos laborales, profesionales y académicos.

## **II Propósito general**

El presente protocolo tiene por objeto promover ámbitos y relaciones laborales libres de violencias y discriminaciones por motivos de género, mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia y acoso laboral por motivos de género para las personas que se encuentren matriculadas en el Colegio de Arquitectos de la Provincia del Neuquén, en adelante CAN.

## **III Competencias de la Comisión de Igualdad de Género y Diversidad**

La Comisión de Igualdad de Género y Diversidad del CAN, en adelante CIGyD será el área con competencia en la materia. Se encargará de brindar asesoramiento, atender las consultas y realizar derivaciones relativas a las situaciones abordadas por el presente protocolo. Todas las personas miembros del CAN deberán ser debidamente informados de la existencia y forma de contacto de los equipos de orientación, de los procedimientos y canales habilitados para entrar en contacto con los mismos.



## **IV Definición de violencia y acoso por motivos de género en el ámbito laboral**

Se consideran hechos de violencia y acoso por motivos de género en el ámbito laboral: toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, por cualquier medio, tanto en el ámbito público como en el privado –dentro de las relaciones laborales-, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así, la seguridad personal y/o carrera laboral de mujeres y LGTBI+. Quedan incluidas, los tipos y modalidades de violencia de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 26.485 y con los alcances de la Ley N° 26.743 y en la Ley provincial 2786/11.

## **V Marco normativo**

Afortunadamente, contamos con diversos instrumentos normativos nacionales e internacionales que refieren a la violencia y a la discriminación basadas en el género:

- Ley 24632/96 aprobación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer
  - Ley N° 26.485/09 de Protección Integral Para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los Ámbitos en que se Desarrollen sus Relaciones Interpersonales y que en el ámbito provincial se adhiere con la Ley N° 2786/11 sobre “Régimen de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres”
  - Ley 27696/10 de Abordaje integral de personas víctimas de violencia de género.
  - Ley 26.743/ 12 Ley de identidad de género
  - Ley 27.452/18 Ley “Brisa” Régimen de reparación económica para las niñas, niños y adolescentes
  - Ley 27.499/19 Ley “Micaela” de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, y su adhesión provincial con la Ley N° 3201.
- Resolución Ministerial 83/2020 de creación del Programa de fortalecimiento del acceso a derechos para personas travestis, transexuales y transgénero.
- Ley 27636/2021 de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins”



▪Decreto de la provincia del Neuquén nº1320 del año 2021 señala como antecedentes los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda de Desarrollo 2030 establecidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Entre otros, allí se menciona la necesidad de promover una “Nueva Agenda Urbana” tendiente a que “las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos” y se insta a las reparticiones del gobierno provincial implicadas en la obra pública a aplicar estos principios.

## VI Principios rectores

El abordaje ante situaciones de violencia por motivos de género se regirá por los siguientes principios:

a) Escucha activa y empática por parte de quien recibe las consultas, adoptando una actitud receptiva, sin críticas ni prejuicios, que favorezca la comunicación por parte de quien consulta.

b) Confidencialidad y respeto. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá respetar la confidencialidad de sus datos.

c) Contención y orientación. La persona afectada será orientada de manera gratuita, en todo trámite posterior a la consulta, realización de la denuncia administrativa y/o judicial, así como respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia, de las acciones legales que tiene derecho a emprender y medidas preventivas que puede solicitar.

d) Acceso a la información. Las personas que efectúen una consulta o presenten una denuncia tienen derecho a recibir información acerca del estado de las actuaciones, de las medidas adoptadas y de la evolución del proceso en el ámbito de las actuaciones que se sustancien en el CAN.

## VII Personas alcanzadas



- a) Se encuentre matriculada/o en el CAN.
- b) Desempeñe funciones laborales de cualquier índole en alguno de las Regionales o Dependencias del CAN, sin importar el tipo de contratación que lo vincule.
- c) Participe en las Comisiones, Cuerpo de Asesores o de Jurados, en cualquier Regional y del CAN.

## **VIII Ámbitos de aplicación**

Este Protocolo se aplicará cuando las acciones violentas se lleven a cabo:

- a) Dentro de las instalaciones pertenecientes a cualquiera de las Regionales o Dependencias del CAN.
- b) En actividades, eventos o actos vinculados u organizados por cualquiera de las Regionales del CAN.
- c) En los distintos ámbitos de trabajo de las/los matriculadas/dos del CAN: estudios de arquitectura, oficinas públicas, obras públicas o privadas, etc.
- d) En cualquier espacio físico o a través de cualquier medio (telefónico, virtual, etc.).

## **IX Instancias de asesoramiento**

Recepción de consultas o denuncias. En ese marco, se deberá:

- a) Brindar asistencia de primera escucha, respetando y garantizando los principios rectores mencionados en el punto VI del presente Protocolo.
- b) Analizar la consulta recibida y realizar un informe en el que se expongan los hechos más relevantes, la valoración de los derechos afectados, la asesoría brindada, y los mecanismos de protección pertinentes, así como cualquier otra sugerencia que se considere adecuada, preservando la identidad de la persona denunciante.
- c) El informe será elevado a la máxima autoridad del organismo, siempre que así lo solicite o preste su conformidad para hacerlo la persona denunciante, a fin de evaluar la posible tramitación de actuaciones administrativas y/o investigaciones sumariales que correspondieren.
- d) Se llevará un registro de las consultas recibidas y anualmente se elaborará un informe de carácter estadístico

## **X Instancias de denuncia**





La denuncia será realizada siguiendo lo estipulado en los **Art. 7, 10 y/u 11 de la Ley Provincial 2786:**

Cuando la persona denunciante, haya solicitado orientación en forma previa, el CAN pondrá a disposición el/los informe/s mencionado/s en el apartado precedente, elaborado por el equipo que realiza asesoramiento y primera escucha.

Además, en el caso de que el/la denunciado/a sea un profesional matriculado/a en el CAN se enviarán los antecedentes e informe al Tribunal de Ética.

Normativa relacionada con el procedimiento de denuncias:

**“Art 7: Presentación de la denuncia**

La presentación de la denuncia puede efectuarse ante cualquier juez/a de cualquier fuero o instancia, agente fiscal, juez/a de paz o policía, o cualquier otro organismo que se cree al efecto, en forma oral o escrita. Se debe guardar reserva de la identidad de la persona denunciante.

Aun en caso de incompetencia el/la juez/a interviniente debe disponer las medidas cautelares que estime pertinentes y remitir lo actuado al/la jueza competente en el término de 24hs de recibida la denuncia.

El ingreso de las denuncias debe realizarse a través de la Receptoría General de Expediente, sorteando al juzgado pertinente. Las circunscripciones que no cuenten con RGE la asignación de juzgados se efectuará de conformidad a las modalidades de asignaciones de expedientes que tengan implementadas.”

**“Artículo 10º Personas que pueden efectuar la denuncia.** Las denuncias pueden ser efectuadas: a) Por la mujer (persona) que se considere afectada o su representante legal sin restricción alguna. b) Por la niña o adolescente afectada, directamente o a través de sus representantes legales, de acuerdo a lo establecido en la Ley 2302 y la Ley nacional 26.061 -de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes-. c) Cualquier persona cuando la afectada tenga discapacidad, o que por su condición física o psíquica no pudiese formularla. d) En los casos de violencia sexual, la mujer que la haya padecido es la única legitimada para hacer la denuncia. Cuando la misma fuere efectuada por un tercero, se debe citar a la mujer para que la ratifique o rectifique en veinticuatro (24) horas o cuando se encuentre en condiciones físicas y emocionales de



efectuarla. La autoridad judicial competente debe tomar los recaudos necesarios para evitar que la causa tome estado público.”

**“Artículo 11 Obligación de denunciar.** La persona que con motivo o en ocasión de sus tareas en servicios asistenciales, sociales, educativos o de salud, en el ámbito público o privado, tome conocimiento de un acto de violencia, tiene la obligación de realizar la denuncia.”

Las disposiciones del presente Protocolo no implican de modo alguno una restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y garantías de los derechos nominados en el presente documento.