

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 21 de septiembre de 2022

En la sesión del día de la fecha (Acta N° 1278) el Consejo Directivo aprobó la siguiente resolución:

VISTO:

- Los incisos e), f) e i) del artículo 2º de la Ley N° 466/2000 (CABA),
- El inciso c) del artículo 10 de la Ley N° 466/2000 (CABA),
- Las Resoluciones P. N° 411/2019, C. D. N° 73/2019, P. N° 473/2022 y C. D. N° 53/2022,
- La existencia de la Oficina de Género y Diversidad en el ámbito del Consejo Profesional, con dependencia directa de Presidencia, la Secretaría y la Tesorería de la Institución,
- La existencia de la Comisión de “Género, Diversidad y Políticas de Cuidado”, y

CONSIDERANDO:

-Que la Institución persigue entre sus valores fundamentales la adopción de criterios y medidas vinculadas con la plena igualdad de oportunidades, de trato y respeto, y la erradicación de cualquier tipo de violencia basada en desigualdades entre los géneros y discriminaciones, impulsando asimismo el fortalecimiento de políticas de cuidado,

-Que el espíritu de los valores mencionados, se han visto aplicados a través de acciones desarrolladas en los últimos años, tales como el restablecimiento en el año 2019 de la figura de la Ombudswoman acompañada de la creación de la Oficina de Género y Diversidad, la creación de la Comisión de Género y Diversidad, hoy reconvertida en la Comisión de Género, Diversidad y Políticas de Cuidado ampliando así sus fines y objetivos incluyendo la problemática de profesionales con discapacidad,

- Que, asimismo, implementó con carácter anual el “Premio a la Mujer destacada en las Ciencias Económicas”, que se suma al Premio anual que se otorga en el Consejo Profesional a mujeres de diversas áreas de actuación con motivo de la celebración del “Día Internacional de la Mujer”,

-Que, entre otras acciones, se han realizado numerosas actividades para la matrícula y colaboradores de Consejo, vinculadas con la Igualdad de Género y la Diversidad,

-Que el Consejo Profesional obtuvo en el año 2021 el Premio Nacional a la Calidad en la Gestión de la Igualdad de Género, Diversidad y Cuidados, otorgado por la Fundación Premio Nacional a la Calidad,

Por ello,

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL
CONSEJO PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES
RESUELVE:

Art. 1º.- Adoptar la “Política de Género y Diversidad” detallada en el Anexo I, que es parte integrante del cuerpo de la presente Resolución.

Art. 2º.- Comuníquese, regístrese, publíquese en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, dese amplia difusión, y archívese.



Dra. Silvia Abeledo
Secretaria
CP 143-42



Dra. Gabriela V. Russo
Presidenta
CP 317-248
LA 47-56

Resolución C. D. N° 67/2022
JCS/er

ANEXO I – (Resolución C. D. Nº 67/2022)

POLITICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Título I: Generales.

Artículo 1º. Marco Normativo y conceptual.

Las siguientes normas forman el marco normativo de la presente política:

- Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, ratificada por la Ley N° 17.722.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por la Ley N° 23.179.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, ratificada por la Ley N° 26.378.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, ratificada por la Ley N° 24.632.
- Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, ratificado por la Ley N° 23.313.
- Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por la Ley N° 23.054.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por la Ley N° 23.313.
- Ley N° 23.592. Penalización de Actos Discriminatorios.
- Ley N° 26.485. 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° 1.011/2010.
- Ley N° 26.743. Identidad de Género.
- Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley N° 27.499. Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado.
- Ley N° 27.580. Ratificación del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo - Ley N° 17.677. Ratificación del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Ley N° 1.225 CABA. Violencia laboral.
- Ley N° 4.376 CABA. Política Pública para el reconocimiento y ejercicio pleno de la ciudadanía de las personas Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersexuales (LGTBI).
- Ley 5262 CONTRA LA DISCRIMINACIÓN de la C.A.B.A.
- Ley N° 6.083 CABA. Violencia de género en el ámbito laboral.
- Ley N° 6.208 CABA. Adhesión a la Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género.
- Demás normas complementarias y concordantes.

Artículo 2º. Objetivo.

La presente política tiene como objeto prevenir, abordar y sancionar los actos de discriminación, violencia y/o el acoso en el ámbito del CPCECABA, y en virtud de ello:

- Garantizar espacios de trabajo libre de violencia y discriminación, en el que se proteja la integridad y la salud de las personas.
- Promover acciones de prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia u hostigamiento laboral, discriminación, y la violencia por motivos de género, entre ellas, las fundadas en orientación sexual, identidad de género y/o su expresión.
- Adoptar procedimientos que sirvan de herramienta útil para actuar frente a casos de violencia de género u otros ataques contra la diversidad y la discriminación.
- Promover e implementar medidas concretas o recomendaciones que prevengan, informen y contribuyan a la plena igualdad de oportunidades y de trato.
- Detectar en forma temprana situaciones de violencia.
- Crear un ambiente laboral libre de discriminación, hostigamiento y violencia.
- Crear un espacio de contención y orientación.
- Realizar actividades de difusión, concientización y capacitación.

Artículo 3º. Alcance.

Quedan comprendidas las acciones de violencia laboral y todos los tipos y modalidades de discriminación, violencia de género, incluyendo la violencia contra las personas, el maltrato, la

violencia psíquica, la violencia física, la violencia simbólica, el acoso, el acoso sexual y las demás formas de violencia establecidas por normativa nacional y local; y las que puedan agregarse en el futuro.

Se encuentran alcanzadas por el presente todas las conductas, situaciones, derechos y obligaciones previstas en el marco legal indicado precedentemente; cualquiera fuera el tipo de violencia (Física, Psicológica, Sexual, Económica y patrimonial, Simbólica) y cualquiera fuera la modalidad adoptada en los diferentes ámbitos.

También comprende la violencia producida a través de cualquier medio de comunicación escrito, oral, audiovisual, digital, cibernético o electrónico. Incluye todas las acciones con connotación sexista, cuyo contenido discrimina, excluye, subordina o estereotipa a las personas en razón de su género u orientación sexual.

Se consideran hechos de discriminación y/o violencias abarcados por esta política aquellas acciones u omisiones que de manera directa o indirecta excluyan, degraden u ofendan a las personas en razón de su género, identidad o expresión de género, discapacidad, nacionalidad, orientación sexual, y restrinjan, limiten o anulen el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos.

Artículo 4º. Ámbito de aplicación.

La presente política es aplicable a todo tipo de relación dentro de las instalaciones del CPCECABA y/o con motivo y/o intervención y/o vinculación con la entidad, ya sea por medios físicos, presenciales, y/o de comunicación virtuales y/o telefónicos, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado, y profesionales con matrícula en este Consejo.

Artículo 5º. Oficina de Género y Diversidad.

La Oficina de Género y Diversidad se constituye en la autoridad de aplicación, y será responsable y encargada de gestionar, promover y aplicar la presente política, contando con la posibilidad de incorporar cuando el caso lo amerite, la contratación de asistencia profesional psicológica externa especialista en estas temáticas, y/o profesionales de otras disciplinas cuando el tratamiento y resolución del caso estime lo requiera.

Artículo 6º. Definiciones.

A los efectos conceptuales de la presente política deben observarse las definiciones previstas en las leyes precedentemente indicadas en el Artículo 1º. Marco Normativo y conceptual.

Artículo 7º. Principios rectores.

Los procedimientos de atención, orientación y seguimiento de casos de violencia en el ámbito laboral, de discriminación y violencia por motivos de género se regirán bajo los siguientes principios rectores:

a) *Respeto y confidencialidad.*

La persona que efectúe una consulta o una denuncia será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Se proveerá atención inmediata a la persona denunciante y se evacuarán las dudas y consultas de forma integral a través del comité interdisciplinario creado para atender estos casos.

b) *No re-victimización.*

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y de exámenes médicos y psicológicos, así como también toda conducta que, por la vía de acción, omisión, comunicación verbal o gestual, minimice, ridiculice o emita juicios de valor sobre la persona que denuncia o sobre sus dichos.

c) *Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información.*

Toda persona que denuncia violencia, discriminación y/o violencias por motivos de género, tiene derecho a la protección de sus datos personales y a que se mantengan bajo resguardo su identidad y el contenido de su denuncia. El denunciante, denunciado, Oficina de Género y diversidad, en adelante "LAS PARTES", que intervenga están obligadas a mantener la confidencialidad de la información y a manejar con estricta reserva la documentación y gestión de la información vinculada al trámite. De querer el/la denunciante mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s presuntamente responsables de los hechos denunciados.

Se informará a "LAS PARTES" que la difusión pública y comunicación indiscriminada de datos relativos a la denuncia será considerada falta grave.

d) *Participación de la persona afectada.*

La persona afectada tendrá derecho a ser escuchada personalmente siempre que así lo requiera, teniendo en cuenta su opinión.

e) *Protección del denunciante y testigos.*

Se deberán adoptar aquellas medidas necesarias para hacer cesar la situación de discriminación denunciada, evitar represalias como consecuencia de la denuncia y garantizar el normal desarrollo del procedimiento.

f) *Respeto a los derechos y garantías de los procedimientos.*

Los procedimientos iniciados deben garantizar los derechos y garantías mínimas reconocidos en el artículo 5º de la Ley Nº 6.083 CABA de "Violencia de género en el ámbito laboral". En igual sentido, serán garantizados los derechos y garantías de las personas denunciadas, a ejercer su defensa y presentar su propia versión de los hechos.

g) *Respeto por la identidad de género.*

En todos los casos y todas las instancias se deberá respetar la identidad de género adoptada por cualquiera de las personas involucradas en el procedimiento, aun cuando éste sea distinto al consignado en su documento nacional de identidad.

h) *Información clara y completa.*

Brindar información a la víctima sobre sus derechos y los servicios de asistencia disponibles. En el primer contacto con la víctima se les deben informar los derechos reconocidos en los artículos 79 y 80 del CPPN y 16 de la Ley Nº 26.485. También se les debe dar información sobre los servicios de asistencia jurídica y social disponibles, como la línea 144 del Consejo Nacional de las Mujeres, la línea 137 del Programa "Las Víctimas contra las Violencias" del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, las oficinas de atención a víctimas de violencia de género de la Defensoría General de la Nación y los Centros Integrales de la Mujer dependientes del GCBA, entre otros.

i) *Personal especializado.*

Las mujeres víctimas de violencia tienen derecho a que los exámenes médicos/psicológicos sean practicados por personal profesional especializado y con perspectiva de género, de ser posible, del sexo que ellas indiquen. También tienen derecho a ser acompañadas por alguien de su confianza durante el desarrollo de la medida. Esta medida debe ser analizada caso a caso y solicitarla sólo cuando no existan otros medios de prueba disponibles para acreditar el hecho. Los exámenes psicológicos se deben orientar exclusivamente a constatar las consecuencias de la violencia sobre la salud psíquica de la víctima, con el objetivo de comprobar la agresión sufrida. En ningún caso se deben utilizar para indagar en la conducta sexual o social de la víctima, ni para evaluar su personalidad u otros aspectos de su vida privada. En ciertos casos, la realización de un peritaje psicológico sobre la víctima puede ser una medida idónea para constatar las secuelas psicológicas de la violencia doméstica (por ejemplo, signos de estrés postraumático, depresión, ataques de pánico, etc.) y acreditar indirectamente el hecho investigado.

j) *Consentimiento informado.*

Solicitar el consentimiento informado de la víctima para realizar exámenes médicos. Los exámenes médicos implican la inspección, lo que puede afectar su sensibilidad y pudor. Cuando esta medida deba practicarse sobre una mujer víctima de violencia doméstica, se debe requerir su consentimiento. Para ello deben explicarle en qué consiste la medida, qué es importante para la investigación y que tiene derecho a negarse a la inspección de su cuerpo. Si la víctima no presta su consentimiento, no deben ordenar o solicitar este examen. Esta circunstancia no puede ser utilizada para desacreditar el testimonio de la denunciante o impedir la investigación del hecho.

k) *Prevención.*

Estas medidas están orientadas a prevenir a las personas integrantes de la institución de situaciones de acoso, hostigamiento o violencia, así como protegerlas ante las mismas. Estas medidas pueden referir, por ejemplo, a la actuación necesaria ante una denuncia en con el fin de evitar que se repita el hecho. Asimismo, alude a las acciones que la institución debe disponer para proteger a la/s persona/s afectada/s por alguna de las situaciones descritas en la política, como, por ejemplo, *la prohibición de contacto, de ingreso, la restricción de circulación en los espacios comunes, evitando en lo posible la modificación del contexto de inserción de quien denuncia. Las medidas de protección deben tender a que la/s persona/s afectada/s mantenga/n una vinculación institucional, al tiempo que lograr la contención necesaria para continuar abordando la situación. Evaluar la procedencia de cumplimiento de medidas preventivas urgentes.*

l) *Concientización y capacitación.*

Impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de la violencia de género y la difusión de esta. Promover acciones de concientización para garantizar el respeto, la igualdad, equidad, no discriminación e inclusión con integración en el trato entre los y las trabajadoras en el ámbito laboral. Generar acciones de información periódicas y continuas sobre la problemática referida a la violencia de género, con el uso de carteleras, boletines electrónicos, intranet, y todo otro medio. Desarrollar actividades de capacitación y actualización periódica sobre los contenidos de esta política, especialmente dirigidos a las áreas que realicen la tarea de orientación y asesoramiento, así como quienes realicen la tarea de toma de denuncia e investigación de las conductas alcanzadas por esta política.

II) *Celeridad en las actuaciones. Imparcialidad. Voluntad.*

La debida diligencia es la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente, a fin de proteger la dignidad y la integridad de las personas que padecen violencia de género. En todos los procesos administrativos se debe garantizar: la imparcialidad, la celeridad, la reserva de las actuaciones y el impulso tratamiento y resolución por la autoridad competente. Regirá el principio de amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia, conforme lo establece la ley 26.485. En caso que la persona denunciante, haya solicitado orientación en forma previa, la denuncia será elevada junto con el informe elaborado por el equipo que realiza asesoramiento y primera escucha. Se deben adoptar medidas integrales para cumplir con la debida diligencia en casos de violencia contra las mujeres. En particular, deben contar con un adecuado marco jurídico de protección, con una aplicación efectiva del mismo y con políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias. La estrategia de prevención debe ser integral, es decir, debe prevenir los factores de riesgo y a la vez fortalecer las instituciones para que puedan proporcionar una respuesta efectiva a los casos de violencia contra la mujer.

Dra. Silvia Abeledo
Secretaria
CP 143-42



Dra. Gabriela V. Russo
Presidenta
CP 317-248
LA 47-56