8 DE MARZO DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER

"Los derechos humanos de la mujer y las niñas son parte inalienable de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, sindical, económica, social, civil y cultural y la erradicación de toda formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional" (declaración de Viena)

La Honorable Legislatura del Neuquén
Sanciona con fuerza de Ley

Art. 1°.- la presente ley tendrá por objeto para el tratamiento de la violencia laboral los siguientes aspectos: concientizar, prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral.

Art. 2°.- La presente Ley será de aplicación en el ámbito de la administración pública centralizada o descentralizada, entidades autárquicas, empresas del estado, sociedades del estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria. También se invita que adhiera a la misma todo tipo de empleador, aún de ámbito privado, teniendo como norte la presente norma más allá de las especificidades de sus propios convenios.

Art. 3°.- Toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador ejercida en el ámbito laboral por el empleador, por personal jerárquico y/o empleados públicos o tercero vinculado directa o indirectamente con ellos, será considerada o entendida a los efectos de la presente Ley como Violencia Laboral abarcando la misma : Maltrato físico, Maltrato psíquico, Acoso Sexual, Discriminación remunerativa, y toda otra forma de coacción utilizada.

Art 4º.- Para encuadrar la figura de violencia laboral se tendrá como definición de **:**
a) Maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente esta dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.
b) Maltrato psíquico y social. A toda conducta de hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica, enmarcado en las siguientes acciones., obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana, asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar., juzgar de manera ofensiva su desempeño en la

organización, cambiarlo de oficina o lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos, boquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo, prohibir a los empleados que hablen con él o mantenerlos incomunicados y aislados., encargar trabajo imposible de realizar., obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad y/u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto., promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.,
Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado., privar al trabajador de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.
c) Acoso laboral: a la acción persistente y reiterada de incomodar a la trabajadora o trabajador, manifestada en comportamientos, palabras , actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo , en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión , estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas situación familiar.
b) Inequidad salarial. Es el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes.

Art. 5.- Procedimiento. Quien afirme ser acosado debe, en forma inmediata y por escrito, ponerlo en conocimiento a su superior inmediato, quien será obligado dentro del término de los dos (2) días a correr traslado al supuesto acosador, a fin de que en igual plazo ejercite debidamente su legítimo derecho de defensa. La omisión de este acto por el superior lo hará pasible de la misma sanción que resultare aplicable al denunciado. Para el caso de que el denunciado fuere el propio superior inmediato queda habilitada la vía jerárquica para la aplicación del procedimiento establecido "ut supra".

Art. 6°.- Es responsabilidad del empleador establecer un procedimiento interno, expedito y eficaz en cumplimiento de esta Ley, garantizando la confidencialidad y discrecionalidad del mismo, atento a las disposiciones estatutarias del régimen de empleo público al que pertenezca el sujeto denunciado.

Art. 7°.-A fin de reservar y proteger la identidad de la victima desde el inicio y hasta la finalización del proceso sumarial respectivo, la autoridad interviniente adoptará todos los recaudos necesarios que garanticen la confidencialidad, discrecionalidad y el resguardo absoluto de la identidad de la victima: salvando pedido expreso de una organización con representatividad sindical en el ámbito
en cuestión. La reserva de identidad del eventual damnificado se extenderá aún después de concluido el sumario.

Art. 8°.-Se creara un registro de todas aquellas personas que fueran sancionadas y condenadas.

Art. 9°.-Todo trabajador/ra tendrá derecho a asistencia profesional gratuita desde el mismo momento en que se produzca el acto de violencia, si no tuviera cobertura social, como también se tendrá un número telefónico de asistencia gratuita para asesoramiento y prevención de los actos de violencia laboral.

Art. 10°.- Ninguna persona que hubiere denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el art. 3 de la presente Ley, o hubiere comparecido como testigo de las partes involucradas, podrá sufrir por ello perjuicio personal alguno en su empleo.

Art. 11°.- El texto de la presente ley deberá se exhibido públicamente en todos los lugares de trabajo comprendidos en la misma. Y notificar a los trabajadores de la vigencia de la norma.

Art 12º.- Comuníquese.-

“Te esperamos para escucharte y ayudarte: No tengas miedo, no te calles: denuncia la violencia laboral y la discriminación”

Secretaria de Igualdad de Oportunidad y Trato