



PROTOCOLO

DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES
DE **VIOLENCIA DE GENERO**

en al ámbito de la Administración Pública
de la **Municipalidad de Rosario**

OBJETIVOS





EN GENERAL

- Garantizar un ambiente libre de discriminación y violencia contra las mujeres y personas LGBTIQ+, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- Adoptar medidas para la erradicación de toda forma de violencia contra las mujeres y personas LGBTIQ+.
- Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, investigación e información para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+.
- Establecer canales de comunicación para la difusión de los marcos normativos y el presente protocolo.
- Realizar un seguimiento, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

EN LO ESPECIFICO



- Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer las responsabilidades, sanciones y medidas de protección correspondientes.
- Poner a disposición de las personas afectadas servicios de asesoramiento y asistencia.
- Procurar cambios de conducta relativos a la discriminación, violencia laboral y/o violencia de género.
- Difundir el presente protocolo en cada área de la Municipalidad de Rosario.
- Convocar, organizar y programar reuniones periódicas, conformadas por representantes que intervengan en su aplicación.

CONDUCTAS ALCANZADAS

Las que impliquen situaciones de violencia de género: todas aquellas conductas, acciones u omisiones que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, y basadas en una relación desigual de poder, afecten la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de las mujeres cisgénero, transgénero y personas LGBTIQ+.



TIPOS DE VIOLENCIA según ley nacional 26.485

1. Física: La que se emplea contra el cuerpo produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte la 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 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 la 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 a decidir voluntariamente acerca de la 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.

4. Económica y patrimonial: aquella que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales, a través de:

- La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de bienes.
- La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.
- La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna.
- La limitación o control de 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 las mujeres y personas LGTBI+ en la sociedad.

6. Política: Cualquier conducta, por acción u omisión, que se dirige de forma individual o grupal con intención de menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir el ejercicio político de las mujeres y personas LGBTIQ+, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad.

PERSONAS ALCANZADAS

En caso del agresor: cuando sea alguien que desempeña funciones en la Administración Pública Municipal sin necesidad de distinguir el tipo de contratación que lo vincule con el Estado.

En el caso de la persona agredida: el protocolo será aplicable independientemente de que cumpla funciones, preste servicios o mantenga vínculo laboral con la Administración Pública Municipal.

ÁMBITOS ALCANZADOS

Cuando las acciones violentas ocurren dentro de las instalaciones dependientes de la Administración Pública Municipal.

Cuando ocurren en cualquier espacio físico y/o a través de cualquier otro medio (telefónicos, virtuales, etc.) siempre que la relación entre las personas, tenga su origen en función del desempeño o labores que el agresor desarrolle en la Administración Pública Municipal.



PRINCIPIOS



EL PROTOCOLO SE RIGE BAJO LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS:

Este protocolo debe efectivizar los principios reconocidos por los Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional, como la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y la Convención de Belem Do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer.

a) Asesoramiento gratuito.

b) Trato cuidado y privacidad. La persona denunciante deberá ser escuchada sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos irrelevantes. Se deberá resguardar su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar y en la confidencialidad de los datos quiera mantener en reserva. En este caso, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados debiendo la comunidad evitar la publicidad y la utilización política del caso.

c) Contención y acompañamiento. La persona afectada tendrá a su disposición acompañamiento en todo trámite posterior a la denuncia. Tendrá a su disposición la atención en salud mental y podrá solicitar licencia por violencia de género (según decreto N° 2804/14).

d) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.

e) Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información.

f) Articulación para que el cumplimiento del presente Protocolo se lleve adelante en el Municipio y sus dependencias y anexos en el ámbito nacional, provincial y/o municipal.

g) Detección precoz.

h) Cooperación interinstitucional con profesionales vinculados a la problemática de violencia.

PROCEDIMIENTO



1 - Cuando el agresor y la persona afectada se desempeñen en la Administración Pública Municipal

La persona que se considere afectada o aquellas personas que tomen conocimiento de la situación de violencia, podrá:

Anoticiar a su superior/a correspondiente (Coordinador/a, Jefe/a), anotar al funcionario/a de su área (Director/a, Subsecretario/a, Secretario/a) o dirigirse directamente a la Dirección General de Investigaciones, Ética Pública y Transparencia.

Quien reciba esta situación, deberá registrar la exposición de la persona afectada y/o persona que haya tomado conocimiento, quien podrá aportar pruebas, rigiendo plena amplitud probatoria.

Posteriormente, se remite en sobre cerrado (indicando el número de expediente, si hubiere y las iniciales del nombre de la persona afectada, en un plazo no mayor a 48 horas) a la Dirección de Investigaciones, Ética Pública y Transparencia, que pondrá en conocimiento de la Secretaría de Género y DDHH.

Inmediatamente, se le ofrecerá a la persona afectada un espacio de escucha a cargo de la Secretaría de Género y DDHH la que informará acerca de los derechos que la asisten, en tanto asesoramiento, contención y reparación.

La persona afectada podrá recurrir a los procedimientos administrativos existentes sin que éste impida o paralice la vía judicial o implique limitación a otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y garantías.

2 - Cuando solo el agresor se desempeñe en la Administración Pública Municipal

El/la Superior/a que se anote que un agente de su área fuere acusado como agresor, deberá elevar un escrito dando cuenta de ello, en un plazo no mayor a 48 horas, a la Dirección de Investigaciones, Ética Pública y Transparencia, donde el procedimiento seguirá el mismo curso que en el caso anterior.

MEDIDAS DE PROTECCION Y/O SANCIONATORIAS

En el caso de que la persona afectada y el agresor se desempeñen en el mismo ámbito laboral o debieran estar en contacto directo, el/la superior/a deberá construir una medida de protección junto a la persona afectada, para que no quede obstruido su normal desarrollo laboral.

En caso que exista medida cautelar como prohibición de acercamiento o cese de hostigamiento, se deberá hacer efectiva de inmediato. Si el agresor presta servicio en la misma dependencia se procederá a garantizar el cese del contacto, preservando las condiciones laborales y salariales de la persona afectada.

Considerando que la violencia de género se basa en una relación desigual de poder, a la hora de determinar una sanción, se considerará como agravante el hecho de que el agresor ocupe lugares de responsabilidad jerárquica, referencia pública o cargos elegidos a través del voto popular.

A los fines de que el presente protocolo actúe como herramienta de transformación ante la problemática estructural de la violencia de género, más allá de las sanciones administrativas, las mismas deberán ser acompañadas por la habilitación de un espacio tendiente al reconocimiento y responsabilización de la violencia ejercida por parte del agresor y que posibilite su rectificación subjetiva.



¿QUIEN APLICA EL PROTOCOLO?



Todas las personas con responsabilidad jerárquica de cada área o repartición alcanzada tienen la obligación de aplicar este protocolo. Tener en cuenta la "Guía de buenas prácticas en la aplicación del protocolo" y el "Modelo de registro de exposición" que se encuentran en el decreto reglamentario.



EN LAS DISTINTAS ETAPAS DEL PRESENTE PROTOCOLO INTERVIENEN:

La Dirección General de Investigaciones, Ética Pública y Transparencia, que tiene la responsabilidad de:

- a) Informar de la situación recepcionada y elevar recomendaciones a las autoridades de las áreas involucradas para implementar medidas de protección y/o sancionatorias correspondientes.
- b) Remitir las actuaciones a la Dirección de Sumarios, cuando las conductas denunciadas configuren faltas graves según lo establecido en el Estatuto (Ordenanza N° 3574/84).
- c) Anoticiar a la Secretaría de Género y DDHH y formular las consultas que considere pertinente.

La Secretaría de Género y DDHH, que tiene la responsabilidad de:

- a) Ofrecer un espacio a cargo de personal idóneo, con responsabilidad ética y formación específica en perspectiva de género y diversidad, para asesorar y acompañar a la persona denunciante; brindar asesoramiento y efectivizar las articulaciones pertinentes para garantizar el acceso a la justicia.
- b) Monitorear la efectiva aplicación del presente Protocolo y llevar adelante un registro estadístico de las situaciones abordadas.
- c) Ejecutar estrategias de comunicación para poner el Protocolo en conocimiento de todas las personas que pudieran requerir hacer uso del mismo.
- d) Desarrollar jornadas de sensibilización, formación en perspectiva de género y capacitación en el funcionamiento del Protocolo.
- e) Evacuar las consultas formuladas por la Dirección de Investigaciones, Ética pública y Transparencia y colaborar en el diseño e implementación de medidas de protección.

La Secretaría de Género y DDHH deberá realizar un registro de las consultas y de las situaciones abordadas. Se presentará un informe anual ante el Concejo Municipal, a los fines de evaluar los procesos y mejorarlos cada vez que sea posible. Tanto el registro como el informe deberán preservar las identidades de las personas involucradas y las especificidades del caso que pudieran violar la privacidad y/o resguardo necesarios.



Este protocolo está vigente según la ordenanza N° 10.062, sancionada el 2 de julio del año 2020 y su respectiva reglamentación mediante Decreto del Departamento Ejecutivo N° 1.506 del 25 de noviembre del mismo año.

La efectiva implementación de este Protocolo será observada por una Mesa de Seguimiento, coordinada por la Secretaría de Género y Derechos Humanos, e integrada por personas representantes de la Dirección General de Investigaciones, Ética Pública y Transparencia, Dirección de Sumarios, Concejo Municipal Rosario y Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras Municipales.

Secretaría de Género y DDHH:

Moreno Mariano 960, teléfonos
4802046/049

**Dirección de Investigaciones,
Ética Pública y Transparencia:**

Buenos Aires 711,
teléfonos 4802270/271/272

CONTACTO:

denuncias-inv@rosario.gov.ar

mujereseigualdad@rosario.gov.ar



Diseño e ilustración:
Vicky Gomez Hernandez



**Municipalidad
de Rosario**



**Comisión de
feminismos y
disidencias**
CONCEJO MUNICIPAL