

Crespo—E.Ríos, 24 de OCTUBRE de 2022.-

VISTO:

La necesidad de regular un procedimiento de actuación y prevención para los casos de violencia de género en el ámbito laboral de la Municipalidad de Crespo.

CONSIDERANDO:

QUE es responsabilidad de este cuerpo deliberativo garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia de cualquier tipo por razones de género y/o identidad u orientación sexual, siendo está una política de genero que desde la adhesión realizada a la ley nacional Micaela, ha sido un compromiso trabajar de la Municipalidad de Crespo.

QUE el presente protocolo se propone promover las condiciones de igualdad y equidad, procurando cambios culturales que transformen las prácticas y manifestaciones sexistas en todo el ámbito laboral de la Municipalidad, adoptando medidas tendientes a la erradicación de toda forma de violencia por motivos de género.

QUE en esta regulación se genera un procedimiento donde las personas afectadas encuentren un ámbito de confianza y seguridad para que las personas puedan exponer su situación, y que a través de los procedimientos de actuaciones administrativas vigentes, se determinen las responsabilidades y sanciones correspondientes.

QUE para garantizar su correcta aplicación en todas las dependencias, las áreas referidas el en protocolo, deberán iniciar un plan de sensibilización, capacitación y difusión sobre la aplicación y alcances del mismo.

QUE el presente protocolo es fruto del trabajo realizado por integrantes de la Dirección de Desarrollo Humano, Área de la Mujer, Área Legal, Recursos Humanos, Concejo Deliberante y en consulta con el Sindicato de Obreros y Empleados Municipales de Crespo.

Por ello,

**EL CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE CRESPO,
SANCIONA CON FUERZA DE,**

PROYECTO DE ORDENANZA

ARTICULO 1º.- Apruébese el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN PARA LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE CRESPO, que se aplicará a todos los trabajadores y dependientes de la misma, que como Anexo forma parte de la presente .

ARTICULO 2º.- Instrúyase a las áreas correspondientes la difusión del documento *“Registro de exposición para situaciones de violencia de género en el ámbito de la administración pública municipal”* y su correspondiente uso como herramienta a los fines de anotar una denuncia, mencionado en el punto a) 2 del procedimiento e incorporado como ANEXO II en la presente.

ARTICULO 3º.- Instrúyase al Área de cómputos y programación, el diseño en el ámbito de municipio del *“link de violencia de género”*. El mismo será de uso interno para los agentes municipales a los fines de anotar una situación de violencia.

ARTICULO 4º.- De forma.-

ANEXO I

PROTÒCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN PARA LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE CRESPO

CAPÍTULO 1 : OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia de cualquier tipo por razones de género y/o identidad u orientación sexual en el ámbito de esta Municipalidad, promoviendo condiciones de igualdad y equidad, procurando cambios culturales que modifiquen prácticas y manifestaciones sexistas en toda la Municipalidad, adoptando medidas tendientes a la erradicación de toda forma de violencia por motivos de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato, estableciendo, en su caso, y a través de los procedimientos de investigaciones vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.
- Establecer canales de comunicación pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes y el presente protocolo.
- Realizar un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la temática relativa a violencia por motivos de género en el marco del presente protocolo, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionando las existentes.
- Aplicar las medidas sancionatorias correspondientes, con celeridad y sin dilaciones, acorde a las normativas existentes en el ámbito Municipal en los procesos sumarios e investigaciones que así lo requieran.
- Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y asistencia, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.
- Articular acciones de prevención, sensibilización, capacitación, información e investigación sobre violencias sexistas dirigidas a todas y cada una de las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en la Municipalidad.
- Propiciar la articulación y concreción de acuerdos interinstitucionales,

con organismos responsables de las políticas públicas a nivel provincial y nacional, a fin de fortalecer la atención de las problemáticas que emergen de las violencias sexistas.

- Incentivar instancias de evaluación y supervisión del presente Protocolo a los fines de realizar si es necesario las adecuaciones que requieren la ejecución del mismo.

CAPÍTULO 2: MARCO LEGAL

Constitución Nacional

La reforma constitucional de 1994 implicó el reconocimiento de los Derechos Humanos otorgándoles jerarquía constitucional dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a diversos instrumentos internacionales en su art. 75 inc. 22. En ese marco, incorpora a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, dejando abierta la posibilidad de incorporar nuevos tratados. La República Argentina ha suscrito diversos convenios y compromisos internacionales para erradicar la violencia contra la mujer:

Convención sobre la eliminación de todas la formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

Este documento fue aprobado por la Asamblea General de la ONU en 1979 y fue ratificado por Argentina en 1985. Desde 1994 tiene jerarquía constitucional. Surgió como respuesta a la necesidad de especificar los derechos de las mujeres a no ser discriminadas por su sola condición de mujer. Antes de la CEDAW no había ningún instrumento específico que aborde esta temática. La convención define a la discriminación contra la mujer como: *“Toda distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo, que tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y ejercicio, por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre hombre y mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en el campo político, económico, social, cultural, civil o cualquier otro campo”*.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (BELEM DO PARÁ-1994).

La convención de Belem do Pará reconoce que la violencia contra la mujer es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. El artículo 1° define la violencia contra la mujer como *“...cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o*

sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado". Reconoce la importancia del derecho de las mujeres a una vida sin violencia, dejando explícito que la violencia puede darse no sólo en el ámbito privado sino también público. Tanto la CEDAW como ésta, fueron aprobadas por el Estado Argentino por las Leyes Nº. 23.179 y 24.632, respectivamente. Obligando a impulsar normas y políticas públicas a los fines de prevenir y erradicar la violencia contra la mujer.

LEYES NACIONALES

Ley 26.485 De protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales. y Dto. 1011/10 Reglamentario de la misma.

Esta norma amplía su espectro ya que no se limita a proteger a las mujeres de la violencia doméstica, sino que contempla a la violencia de género en sus diversas formas: institucional, laboral, a la libertad reproductiva, obstétrica, y mediática; y sus tipos: física, psicológica, sexual, simbólica, económica y patrimonial; y vas más allá del grupo familiar, pues cubre los tres ámbitos donde puede tener lugar la violencia contra las mujeres, doméstico, comunitario y estatal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Se define a las situaciones de **violencia de género**: son 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

- * 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.
- * 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.

- * **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.
- * **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.
- * **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.
- * **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.

Específicamente, en su art.6º, inc. b) y c), la norma legal define:

MODALIDADES DE VIOLENCIA

- b) **Violencia institucional contra las mujeres:** aquella realizada por las/los funcionarios/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 contra las mujeres: 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.

Por otro lado, explicita que se considera violencia indirecta, a “toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.”

Ley N° 20744 de Contrato de Trabajo

En su art. 17: Prohibición de hacer discriminaciones; art.62: Obligación genérica de las partes; art. 63: Principio de la buena fe; art.65: Facultad de Dirección; art.66: Facultad de modificar las formas y modalidades de trabajo; art.68: Modalidades de su ejercicio; art.75: Deber de seguridad; art.78: Deber de ocupación; art 81: Igualdad de trato; art 242: Justa causa.

Ley 23.592 - Actos discriminatorios

En su art 1º especifica: “Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.”

Ley 27580 - Aprobación del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo - (Convenio 190 OIT)

Mediante esta Ley publicada en el Boletín Oficial el 15 de diciembre de 2020, el Congreso de la Nación aprobó la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre

Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (“Convenio 190”), firmado en 2019.

El C 190 reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Asimismo, determina que tales comportamientos pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos.

El convenio contiene definiciones amplias de “*violencia y acoso*” y de “*violencia y acoso por razón de género*”, al mismo tiempo que ampara a las personas que trabajan tanto en los sectores públicos como privados, independientemente de su situación contractual, identificando los lugares donde puede ocurrir la violencia desde una perspectiva amplia.

Este protocolo abarca y contempla situaciones de discriminación, maltrato y violencia basadas en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, la identidad sexual, la clase, la etnia, la nacionalidad y/o la religión que tengan por objeto o por resultado directo o indirecto excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas. Tales situaciones pueden llevarse a cabo por cualquier medio, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población generando un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad. Quedan comprendidos: a) Hechos de violencia sexual descritos bajo la rúbrica “*Delitos contra la integridad Sexual*” ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal argentino, denominados “*abuso sexual simple*”, “*abuso sexual calificado*”, “*abuso sexual con acceso carnal*”, o los que en el futuro pudieren tipificarse. b) Hechos de violencia sexual no descritos en los términos del Artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuran formas de acoso sexual. Se entiende por “*acoso sexual*” todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento y/o asedio y que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos. c) Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción y/o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su identidad de género, expresión de género, orientación sexual, identidad sexual, clase, etnia, nacionalidad y/o religión que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal. d) Hechos que configuren violencia física, psicológica, emocional y/o simbólica descritos en la Ley 26485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y concordantes.

INSTRUMENTOS PROVINCIALES

Ley N°9671 -20/12/2005-Violencia Laboral.

En su art. 2º, esta Ley considera violencia laboral a *“toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la integridad física, moral, sexual, psicológica o social de los trabajadores estatales o privados”*

A tal efecto, sin perjuicio de otras acciones que pudiera estar comprendidas en el párrafo anterior, serán considerados como:

1- Maltrato psíquico y social:

- a) El constante bloqueo de iniciativas.
- b) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- c) Juzgar de manera ofensiva el desempeño.
- d) Amenazar repetidamente con despidos infundados.

2-Maltrato Físico: toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre el trabajador.

3-Acoso: la acción persistente o reiterada de incomodar con palabras o gestos, en razón del sexo, edad, nacionalidad, capacidades diferentes, estado civil, conformación física o situación familiar.

4-Inequidad salarial: ejercer la disparidad salarial entre hombres y mujeres que ejercen igual función en el mismo lugar de trabajo, siempre que cuenten con iguales antecedentes en cuanto a su calificación, esfuerzo y responsabilidad.”

LEY 10956: REGIMEN DE PREVENCION, ASISTENCIA Y PROTECCION DE LA VIOLENCIA POR RAZONES DE GENERO.

Tiene por objeto la protección integral de las mujeres en todo el territorio entrerriano y el abordaje integral para prevenir y erradicar la violencia por razones de género, entendiéndose que la misma trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases.

Uno de los ejes de esta ley es el principio de no revictimización, a fin de evitar intervenciones reiteradas e innecesarias.

También tiene en cuenta la perspectiva de la distribución poblacional del territorio, para el abordaje de las mujeres con sus particularidades: isleña, costera, rural, migrantes y originarias.

CAPÍTULO 3: PRINCIPIOS RECTORES

Las actuaciones que se originen en casos de violencia de género se registrarán por

los siguientes principios:

a.- Abordaje integral e interdisciplinario: Las líneas de acción de este protocolo se sustentan en una mirada desde la complejidad, la singularidad y particularidad de las situaciones que se presentan. Es por ello que las intervenciones desde diferentes disciplinas son de vital importancia.

b.-Articulación y coordinación de acciones: Destinadas a que el cumplimiento del presente Protocolo se lleve adelante en el Municipio, sus dependencias y anexos.

c.-De corresponsabilidad: Procurando dimensionar las diferentes responsabilidades que tenemos, ante las expresiones de violencia sexista, donde peligra la vigencia de la dignidad humana.

d.-De asesoramiento gratuito: La persona afectada será asesorada integralmente de manera gratuita por las áreas de Recursos Humanos y Área Mujer (o el área que en un futuro la reemplace); y recibirá acompañamiento si así lo requiere en los trámites posteriores en el marco de la denuncia realizada.

e.-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.

f.-No re-victimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante tanto como los datos que permitan identificarla.

g.-Diligencia y celeridad: La investigación y resolución de la denuncia presentada deberán ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento ante cada situación pueda ser completado en el menor tiempo posible.

h.-Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información: Toda documentación que pueda ser remitida en forma impresa, será entregada en sobre cerrado indicando el número de expediente (si hubiere) y las iniciales del nombre de la persona afectada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la misma y/o del victimario.

TODA PERSONA CON RESPONSABILIDAD JERARQUICA DE CADA AREA O REPARTICION ALCANZADA TIENEN LA OBLIGACIÓN DE APLICAR ESTE PROTOCOLO.

CAPÍTULO 4: ÁMBITOS ALCANZADOS:

- 1- Cuando las acciones violentas ocurran dentro de las instalaciones dependientes de la Administración Pública Municipal.
- 2- Cuando ocurran en cualquier espacio físico y/o a través de cualquier otro medio (telefónicos, virtuales, etc.) siempre que las situaciones de violencia entre las personas, se produzcan durante el cumplimiento o en ocasión de su tarea en la Administración pública municipal.

CAPITULO 5: SUJETOS COMPRENDIDOS:

- 1- En caso de la persona agresora: cuando sea alguien que desempeñe funciones en la Administración Pública Municipal sin perjuicio que el vínculo con el estado municipal sea como funcionario, empleado público o prestador de servicios.
- 2- En el caso de la persona agredida: el protocolo será aplicable independientemente de que cumpla funciones, preste servicios o mantenga vínculo laboral; o no, con la Administración Pública Municipal.

CAPÍTULO 6: CONDUCTAS ALCANZADAS

Las contempladas en el marco legal de este protocolo y específicamente:

- 1- 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+.
- 2- Toda acción de persecución psicológica laboral que constituya una conducta hostil reiteradas y persistente en el tiempo llegando a adoptar métodos de influencia muy diversos, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio.

CAPÍTULO 7: EQUIPO TÉCNICO ESPECIALIZADO

Estará conformado por EL ÁREA DE LA MUJER Y EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS (o quienes en su futuro la reemplacen) que tienen la responsabilidad de:

- 1- 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 y brindar asesoramiento.

- 2- **Elaborar un informe** por escrito en donde se detalle: la situación recepcionada, el abordaje realizado hasta el momento y las medidas de protección que considere oportunas. El mismo será remitido, si correspondiere, al presidente municipal en un plazo de 48 hs. hábiles, con el objetivo de que se promueva sumario administrativo, indicando con la mayor precisión que fundarían el sumario y los presuntos involucrados.
- 3- **Monitorear la efectiva aplicación** del presente Protocolo y llevar adelante un registro estadístico de las situaciones abordadas.
- 4- **Ejecutar estrategias de comunicación** para poner el Protocolo en conocimiento de todas las personas que pudieran requerir hacer uso del mismo.
- 5- **Desarrollar jornadas de sensibilización**, formación en perspectiva de género y capacitación en el funcionamiento del Protocolo.
- 6- **Sugerir** al honorable Concejo Deliberante, las modificaciones del presente protocolo, para su adecuación de resultar necesario

CAPÍTULO 8: PROCEDIMIENTO

a) Cuando los involucrados sean dependientes de la Municipalidad de Crespo, conforme al apartado “sujetos comprendidos”.

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

- 1- Anunciar a su superior/a correspondiente (Coordinador/a, Jefe/a); al funcionario/a de su área (Director/a, Subsecretario/a, Secretario/a) o dirigirse directamente al área de la mujer de este municipio o realizarlo por el link de violencia de género.
- 2- Quien recepte 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, utilizando el Modelo de *“Registro de exposición para situaciones de violencia de género en el ámbito de la administración pública municipal”*, y remitirlo al Equipo Técnico Especializado de manera inmediata.
- 3- Una vez anunciado el Equipo Técnico Especializado, convocará

inmediatamente a la persona afectada para entrevistarla. Se le ofrecerá un espacio de escucha y se le informará acerca de los derechos que la asisten.

- 4- En dicha entrevista el equipo evaluará la gravedad del hecho denunciado. De tratarse de hechos que pueden constituir delito, el equipo deberá realizar la denuncia penal correspondiente en cumplimiento de lo establecido por la Ley 26.485, y concordantes. Como así también si se trata de hechos que constituyan delitos de acción pública.
- 5- Quedan expresamente prohibidas las entrevistas conjuntas o la mediación entre las partes. La persona afectada tendrá garantizado el ser escuchada tantas veces como lo solicite, sin que esté presente la persona denunciada.
- 6- El Equipo Técnico Especializado elaborará un informe y podrá además proponer medidas y acciones de protección para con la víctima con carácter de urgencia pudiendo llegar hasta el traslado preventivo del agresor de su puesto de trabajo o pase a disposición si correspondiere, en un plazo de 24 hs. Dicho informe será remitido al Presidente Municipal, detallando los hechos ocurridos, las medidas de protección y/o preventivas se proponen adoptar y las que se hubieren tomado con anterioridad.
- 7- El presidente municipal podrá disponer la apertura de un sumario administrativo a los fines de investigar los hechos.
- 8- El procedimiento administrativo que se inicia no impide o paraliza la vía judicial, ni limita otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y garantías.

b) Cuando la persona agresora sea dependiente de la Municipalidad de Crespo, conforme a lo establecido en el apartado "sujetos comprendidos" y la persona afectada no guarde relación de dependencia con la misma.

Cuando el/la Superior/a se anoticie que un agente de su área fuere acusado como agresor por algunas de las situaciones mencionadas en el apartado "Conductas alcanzadas" deberá elevar un escrito dando cuenta de ello, al Equipo Técnico Especializado, donde continuará con lo indicado en el punto 3 del apartado de procedimiento.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Reserva de identidad: SI..... NO..... (Marca con una cruz lo que corresponda).

- Información y asesoramiento brindados a la persona afectada sobre los derechos que la asisten (marque con una cruz según el caso).

* Denunciar por vía judicial y administrativa

* Contención, asesoramiento y atención ofrecida por el Área mujer y Dirección de Recursos Humanos.

Observaciones:

Firma de la persona denunciante o testigo (*)
que registra la exposición

Firma de la persona

(*)La firma de la persona denunciante o testigo no es requisito obligatorio para elevar la exposición ante el Equipo Técnico Especializado.

GUIA DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

- * Generar un ámbito de confianza y seguridad para que la persona denunciante o testigo del hecho pueda relatar la situación o situaciones de violencia de género acontecidas. Ofrecer realizar dicha entrevista en un espacio de privacidad.
- * No realizar ningún tipo de mediación entre las partes implicadas.

- * Realizar el registro de la exposición de los hechos mediante una escucha activa (demostrar empatía prestando atención exclusiva a lo relatado, evitar dar consejos y hacer interrupciones o juicios de valor y de este modo hacer sentir a la persona denunciante o testigo del hecho que su relato es importante y veraz).

- * Evitar en todo momento la revictimización de la persona denunciante o testigo del hecho, es decir, volver a preguntar algo que ya relato o hacer cuestionamientos de índole personal, así como demorar la ejecución de las medidas de protección, entre otras.

- * Completar el Modelo de Registración de denuncia con el mayor detalle posible de los hechos relatados, referencia de personas testigos –si las hubiere– con sus datos de contacto ya que serán la base para el inicio de procedimiento de investigación correspondiente.

- * Informar los derechos que tiene la persona afectada y poner a disposición los servicios de asesoramiento y asistencia:

- Derecho a denunciar judicial y administrativamente
- Derecho a contención psicológica y asesoramiento a través del Equipo técnico especializado
- * Remitir el registro de exposición al Equipo Técnico especializado
- * Construir medidas de protección inmediatas junto con la persona afectada, teniendo en cuenta sus condiciones subjetivas, las posibilidades de funcionalidad de su área y de acuerdo a la particularidad de la situación.
- * Para consultas **comunicarse con el espacio de referencia**