



## **G O B I E R N O D E L A P R O V I N C I A D E B U E N O S A I R E S**

2019 - Año del centenario del nacimiento de Eva María Duarte de Perón

### **Disposición**

**Número:**

**Referencia:** Comisión de Género

---

**VISTO** la necesidad de contar con un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de discriminación y/o violencia de género, y;

#### **CONSIDERANDO:**

Que desde 1994, Convenciones y tratados de la protección de Derechos Humanos como la CEDAW (1979), la Convención Belem do Para (1984), la Plataforma de Beijing (1995), la Convención de los Derechos del Niño (1989), entre otras han adquirido rango constitucional;

Que dentro de la legislación nacional deben mencionarse la Ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales, Ley 12.569 de Violencia Familiar de la Provincia de Buenos Aires; Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario; Ley 26.743 de Identidad de Género; Ley 14.893 de licencia a mujeres víctimas de violencia; Ley 27.499 Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado;

Que por otro lado, el presente protocolo se ajusta a la Ley 10.430 estatuto y escalafón para el personal de la administración pública, en todo lo atinente al régimen disciplinario y proceso de sanciones administrativas;

Que la Comisión de Género, integrada por autoridades y representantes de todos los gremios del RPBA ha aprobado en sesión del pasado 7 de noviembre el "Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de discriminación y/o violencia de género";

Que este protocolo regirá para las dependencias de la Dirección Provincial del Registro de la Propiedad de la Provincia de Buenos Aires, en cualquiera de sus ámbitos, donde se encuentren implicados agentes pertenecientes al mismo;

Que corresponde hacer lugar a la gestión que se promueve;

**LA DIRECTORA PROVINCIAL DEL REGISTRO DE LA PROPIEDAD**

**DISPONE**

**ARTÍCULO 1°** . Aprobar el protocolo de prevención y actuación ante situaciones de discriminación y/o violencia de género que como Anexo I integra la presente.

**ARTÍCULO 2°**. Registrar como Disposición Administrativa. Comunicar a las Direcciones Técnica y de Servicios Registrales, como así a todas las Subdirecciones, Departamentos, Sectores y Delegaciones Regionales de este Organismo. Cumplido, archivar.

**DISPOSICION ADMINISTRATIVA D.P. N° 071**

## **Dirección Provincial Registro de la Propiedad Inmueble**

### **Comisión de Género**

#### **Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de discriminación y/ o violencia de género**

##### **Introducción**

El protocolo de prevención y actuación ante situaciones de discriminación y/ o violencia de género será aplicado en el ámbito del Registro de la Propiedad Inmueble de la provincia de Buenos Aires.

El mismo se propone explicitar las herramientas existentes para el asesoramiento, la contención y acompañamiento de la mujer y otras identidades de género, y las acciones a seguir ante casos concretos de violencias de género.

Los espacios laborales, lugares donde llevamos a cabo nuestras actividades productivas para obtener medios de vida, no están exentos de experimentar las expresiones de las violencias de género que suceden en otros ámbitos de la sociedad.

El protocolo se ajusta a la normativa internacional y nacional vigente en materia de Derechos Humanos y Género.

Desde 1994, Convenciones y Tratados de la protección de Derechos Humanos como la CEDAW (1979), la Convención Belem do Para (1984), la Plataforma de Beijing (1995), la Convención de los Derechos del Niño (1989), entre otras, han adquirido rango constitucional.

A su vez, dentro de la legislación nacional deben mencionarse la Ley N° 26.485 de Protección Integral Para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los Ámbitos en que se Desarrollen sus Relaciones Interpersonales; Ley N° 12.569 de Violencia Familiar de la Provincia de Buenos Aires; Ley N° 26.618 de Matrimonio Igualitario; Ley N° 26.743 Identidad de Género; Ley N° 14.893 Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia; Ley N° 27.499 Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que integran los Tres Poderes del Estado.

Por otro lado, el presente protocolo se ajusta a la Ley N° 10430 Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública, en todo lo atinente al régimen disciplinario y proceso de sanciones administrativas.

##### **Ámbito de aplicación**

Este procedimiento rige para las dependencias de la Dirección Provincial del Registro de la Propiedad Inmueble de la provincia de Buenos Aires, en cualquiera de sus ámbitos, donde se encuentren implicados/as los/as agentes pertenecientes al mismo.

##### **Sujetos**

El procedimiento establecido en el presente protocolo rige para las **relaciones laborales**, en situaciones de discriminación y actos de violencia de género en los cuales se encuentren involucrados/as **agentes** de la repartición, ocurridos en instalaciones del organismo o fuera de ellas, pudiendo ser realizados estos últimos a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo.

##### **Situaciones**

El protocolo rige para las situaciones de violencia y/o discriminación basadas en el sexo y/ o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Las situaciones señaladas pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual, que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Quedan comprendidos:

- Hechos de **violencia sexual**: abuso sexual simple, abuso sexual calificado, abuso sexual con acceso carnal (según el Código Penal). Acoso sexual (comentario o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos).
- Hechos con **connotación sexista**: toda conducta, acción o comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.
- Hechos que configuren **violencia física, psicológica, económica y simbólica** descritos por la Ley N° 26485 “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” y concordantes.

### **Objetivos**

- Garantizar un ambiente libre de violencias de género promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación
- Asegurar el asesoramiento y acompañamiento para las personas afectadas que prestan servicio en el organismo.
- Promover acciones destinadas a la sensibilización, prevención, difusión y capacitación del personal de la repartición.
- Realizar un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la problemática a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

### **Principios rectores**

El procedimiento de atención y seguimiento de casos, materia del presente protocolo, se regirá bajo los siguientes principios rectores:

- **Respeto, privacidad y confidencialidad**: la persona que efectúe una consulta 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 resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que exprese querer mantener en reserva. Asimismo, 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.
- **No revictimización**: se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también, la exposición pública de la persona que denuncia y/o datos que permitan identificarla.
- **Abordaje integral e interdisciplinario**: la intervención en las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren de un abordaje integral para una respuesta eficaz.

**Gratuidad:** la persona que así lo requiera será acompañada y asesorada integralmente de manera gratuita.

- **Celeridad:** los procedimientos administrativos deberán ser realizados respetando las garantías debidas, profesionalidad, diligencia, sin demoras injustificadas, efectuados en el menor tiempo posible.
- **Prevención** de violencias a través de campañas de sensibilización sobre la problemática.

## **Procedimiento**

### **1. De la recepción de consultas, presentaciones y seguimientos**

La instancia de recepción de consultas y presentaciones es el subsector Mediación Laboral, perteneciente a la Unidad de Salud Ocupacional y Desarrollo Laboral.

La consulta se recibirá en un marco de discreción, procurando lograr la máxima privacidad posible. La información que se solicitará estará orientada a determinar la identidad y circunstancias personales de la persona peticionante.

Existen diferentes posibilidades de intervención: 1) La persona que sufre violencia trabaja en el organismo pero su agresor es externo al mismo. 2) La persona que sufre violencia y la persona que la ejerce son agentes del Organismo. Cada una de estas situaciones amerita algunas intervenciones diferenciales que detallaremos a continuación.

### **2. De los procedimientos a seguir a partir de las consultas/ presentaciones**

#### **a. Entrevista personal**

Está pensada para personas víctimas de situaciones de violencia o discriminación sea su agresor externo o no al Organismo. La persona consultante podrá estar acompañada de alguna persona de su confianza en todas las actuaciones personales que realice durante toda la tramitación.

El espacio de escucha se iniciará con la presentación de la persona que realiza la consulta/ presentación y de los integrantes del equipo profesional. El equipo profesional, de manera conjunta, le explicará a la persona que a partir de lo que ella pueda relatar, se la asesorará acerca de sus derechos y de las políticas públicas y mecanismos judiciales y administrativos para su ejercicio efectivo. Se le explicarán los alcances y límites de la intervención de las/los profesionales, procurando lograr el andamiaje que le permita iniciar su proceso de empoderamiento.

#### **b) Evaluación de riesgo**

Para valorarlo es necesario averiguar los factores de riesgo asociados a ella. El mismo está en función de la peligrosidad del agresor y de la vulnerabilidad de la víctima, ambas en el marco de un contexto situacional específico.

Durante la entrevista, se realizará una valoración del riesgo en virtud de los hechos de los que tome conocimiento a partir del relato de la persona víctima, que permitan evaluar su situación particular y en consecuencia definir una estrategia de intervención adecuada.

Los indicadores de riesgo son:

- Sistematicidad de la violencia: la producción de episodios violentos de manera sostenida en el tiempo.
- Intensidad de la violencia.
- Historicidad de la violencia: evolución de la violencia a lo largo del tiempo.
- Episodios de violencia física.
- Empleo de armas u otros medios intimidantes.
- Antecedentes de violencia en la pareja (denuncias, medidas de protección otorgadas, etc.).
- Violencia ejercida contra niños y niñas.
- Amenazas de muerte.

- Características del último episodio de violencia. Fase del ciclo de la violencia en que se encuentra.

#### Indicadores de riesgo en la persona víctima

- Padecimiento mental o enfermedad física.
- Situación de vulnerabilidad en virtud de su historia personal.
- Grado de conciencia del riesgo o del peligro.
- Nivel de autonomía.
- Recursos materiales de los que dispone.
- Redes familiares y sociales de sostén con las que cuenta.
- Embarazo en curso.
- Niños/as a cargo.
- Haber sido privada de su libertad por el agresor.
- Ideación y/o intentos de suicidio.
- Si debió abandonar su hogar para preservar su integridad física.

#### Indicadores de riesgo en el agresor

- Consumo problemático de alcohol, psicofármacos y sustancias.
- Características estructurales de la personalidad.
- Acceso a esferas de poder generadoras de impunidad.
- Pertenencia a fuerzas de seguridad.
- Tenencia/ portación de armas.
- Antecedentes de transgresión a las normas: incumplimiento de medidas de protección, antecedentes penales, etc.

#### **Abordaje con la persona sindicada o denunciada como agresor.**

Los profesionales de Mediación Laboral podrán entrevistarse con las personas señaladas o denunciadas que sean agentes del Organismo, con el objeto de posibilitar el trabajo de las acciones o conductas cuestionadas, promoviendo la concientización y exhortándola a cesar en la comisión de las conductas atribuidas a fin de evitar su reiteración. En su caso, podrá indicar la necesidad de concurrir a espacios terapéuticos, de acuerdo a la evaluación interdisciplinaria que se realice.

**Para que esta intervención sea efectivamente realizada resulta condición necesaria que la víctima haya efectuado la presentación correspondiente.**

En los casos donde la persona que realiza la presentación haya iniciado el trámite judicial correspondiente, el RPBA quedará a la espera de la resolución de la Justicia acatando lo que esta determine.

#### **C) Análisis de situación. Estrategias de intervención**

En función de la ponderación de estos indicadores de riesgo, se elaborará la estrategia de intervención que se considere adecuada.

Se le comunicará a la persona que realiza la presentación los fundamentos de la estrategia propuesta, informándole sobre los indicadores y el nivel de riesgo que el equipo ha podido evaluar a partir de su relato.

Para elaborar la estrategia de intervención se recurrirá a la articulación con y/o la derivación a profesionales e instituciones especializados en la materia.

Por otro lado, en el caso en que la persona consultante y la persona implicada en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo se resolverá la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral.

En este sentido, se pondrán en consideración medidas preventivas y de protección que posibiliten la mejor atención y contención para la persona afectada, evitando en lo posible la modificación de su contexto de

inserción laboral.

Algunas de estas medidas, las cuales dependen de la especificidad de cada situación presentada, podrían ser:

- Articular con el equipo técnico del Jardín Maternal para garantizar la permanencia y acompañamiento de los/las niños/as hijos/as de quienes están atravesando una situación de violencia de género.
- Realizar desde la Unidad de Salud Ocupacional y Desarrollo Laboral la derivación institucional correspondiente cuando se presenten agentes con lesiones producto de violencia física.
  - Otorgar horario flexible para agentes en situación de violencia como medida de protección.
  - Articular con la Guardia Policial y la División Intendencia del Departamento Administrativo para evitar el ingreso de agresores al establecimiento en los casos en que existiera una medida de restricción otorgada por juzgado correspondiente.

Se realizará el registro sistemático de las intervenciones donde se dejará constancia de las situaciones presentadas, de los acuerdos establecidos y de los seguimientos efectuados. El subsector Fortalecimiento Institucional será el encargado de sistematizar dichos registros a fin de generar estadísticas que permitan mejorar las intervenciones.

#### **D) Autonomía del procedimiento**

La aplicación del protocolo es autónoma e independiente de la existencia de otros procesos o procedimientos. Asimismo, de corresponder, podrá ser modificado y actualizado con la anuencia de las partes involucradas.

#### **E) Difusión del protocolo**

El protocolo deberá ser conocido por todos los agentes de la repartición que cumplan funciones tanto en las instalaciones de la Sede Central como en oficinas descentralizadas.

La difusión del mismo tiene por objeto convertirlo en una herramienta de sensibilización, prevención y actuación ante la problemática, propiciando estrategias de autocuidado y acceso a derechos para las personas que atraviesan situaciones de esta naturaleza.

La Unidad de Salud Ocupacional y Desarrollo Laboral será la encargada de coordinar las acciones de difusión del presente protocolo, y de planificar e implementar las acciones de formación correspondientes, en virtud de las propuestas presentadas por agentes, organizaciones gremiales y otros actores institucionales.