



Alcaldía Santo Domingo Este

Ciudad Justa y Creativa

**Protocolo de Actuación
en casos de Violencia de Género, Acoso y Discriminación
en el Ayuntamiento Santo Domingo Este**

**Comité de Igualdad de Género
del ASDE
02 de enero de 2023**

Santo Domingo Este
Provincia Santo Domingo, República Dominicana

Índice

Introducción	2
1. Compromiso institucional:	3
2. Objetivos y alcance del protocolo	3
2.1 Objetivos.....	3
2.2 Alcance	4
3. Principios rectores	4
4. Marco normativo.	5
5. Marco conceptual.	6
6. Protocolo de actuación. Principios.....	10
6.1 Presentación/tramitación de las denuncias.....	11
6.2 Procedimiento para evaluación y seguimiento de casos.....	12
6.3 Garantías del procedimiento.....	14
7. Del régimen disciplinario: faltas y sanciones:.....	15
8. Monitoreo y seguimiento del protocolo	16
9. Estrategia de divulgación y conocimiento del protocolo	17

Introducción

El Ayuntamiento Santo Domingo Este, de conformidad con la Ley 176-07, del 17 de julio del 2007, y en el marco de los objetivos de desarrollo integral de la presente gestión de gobierno municipal, pone en vigencia el Protocolo de Actuación institucional para prevenir, atender y castigar la violencia de género, el acoso sexual y laboral y cualquier forma de discriminación contra la mujer en el lugar de trabajo, basado en el conjunto de normativas internacionales y locales sobre esas materias.

Esta estrategia y accionar del ASDE se enmarca en su compromiso de impulsar políticas, estrategias e iniciativas municipales que contribuyan a garantizar la igualdad y equidad en derechos entre hombres y mujeres en toda la estructura organizacional de la institución y al mismo tiempo impacten a las y los munícipes del municipio, contribuyendo a fomentar una cultura y unas relaciones ciudadanas donde las personas se sientan incluidas, seguras, libre de cualquier tipo de violencia y de discriminación.

La aplicación de este protocolo, que complementará el Código de Ética con que cuenta la institución, se impulsará acompañado de procesos de orientación e información permanente sobre estos temas dirigidos a todo el personal que interviene en la toma de decisiones y en las ejecutorias del ASDE, mediante el desarrollo de jornadas de capacitación y la elaboración de materiales educativos para la sensibilización y formación en igualdad de género, violencia de género y no discriminación, así como para la promoción y divulgación adecuada del proceso de actuación establecido. Se desarrollarán acciones de difusión hacia la municipalidad como parte de los esfuerzos por impactar las familias en cuanto a impulsar una vida libre de violencia y discriminación en las comunidades.

El Comité de Igualdad de Género y/o la Comisión Permanente de Género, la Dirección de Gestión Humana y la Oficina de Equidad de Género de la institución serán las dependencias responsables de la puesta en práctica de este protocolo. La alcaldía como máximo órgano ejecutivo del ayuntamiento mantendrá, en todo caso, el liderazgo en este aspecto.

Contar con este Protocolo de Actuación constituye un paso hacia adelante en la implementación de acciones específicas que fomentan la igualdad de género en el desarrollo del municipio Santo Domingo Este.

De igual manera, el establecimiento de este protocolo representa un avance en la ejecución de la Estrategia Nacional de Desarrollo del país en cuanto a la protección y garantía de los derechos humanos, con medidas y mecanismos específicos y aplicables.

1. Compromiso institucional

- Promover un ambiente laboral sano y políticas de buenas prácticas en la gestión municipal.
- Garantizar el respeto a los derechos humanos y la dignidad e integridad personal, así como la igualdad y equidad de género entre el personal de la institución.
- Desarrollar una política interna de tolerancia cero a las conductas violentas, hostigamiento y acoso sexual o laboral, la discriminación por razones de género, por condición socioeconómica, religiosa, o de discapacidad.
- Garantizar accesibilidad, discreción y solución integral a las denuncias de violencia, acoso o discriminación que se presenten.
- Propiciar la coordinación institucional permanente con la Oficina de Equidad de Género.
- Establecer procedimientos interinstitucionales con las entidades responsables de dar respuesta al problema de la violencia de género en el territorio, como son el Ministerio de la Mujer y la Fiscalía de Violencia de Género del municipio.

2. Objetivos y alcance del protocolo

2.1 Objetivos

-Establecer acciones y procedimientos para prevenir, atender y sancionar la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral en el ámbito del ASDE.

-Establecer acciones y procedimientos para prevenir, atender y erradicar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral del ASDE, especialmente hacia mujeres y cuando concurren múltiples causas de discriminación (discriminación interseccional).

-Articular el trabajo institucional de la Oficina de Equidad de Género y la Dirección de Gestión Humana, a fin de presentar respuesta oportuna e integral a los casos de violencia de género, acoso y discriminación que se puedan presentar en la institución.

2.2 Alcance

El presente Protocolo de Actuación define las conductas y prohibiciones, así como las medidas a ser tomadas para dar curso a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular posibles víctimas de violencia de género, discriminación o acoso sexual y laboral y para ello, se ha creado el referido protocolo para dar seguimiento a dichos casos; en este procedimiento se garantizará siempre la confidencialidad y protección de la identidad de las personas afectadas.

Las disposiciones del protocolo serán aplicables a todos(as) los(as) integrantes del personal del ASDE y áreas conexas que se encuentren en situaciones vulnerables (víctimas) y a sus victimarios.

3. Principios rectores

Prevención. A través de la difusión de información y formación del personal del ASDE en violencia de género, acoso y discriminación, buscamos prevenir situaciones de violencia, incluyendo comentarios o chistes/bromas sexistas. Fomentamos la creación de una cultura de cero tolerancias hacia el acoso y abuso en todas sus formas, en cada espacio de cooperación y actividades del Ayuntamiento Santo Domingo Este.

Igualdad de género. Fomentamos la participación de mujeres en todos los espacios y actividades de la institución; como también, la lucha contra toda discriminación debido a género o cualquier otra condición.

Diversidad e inclusión. Asumimos y entendemos la existencia de diversidad por razones de género, identidad, orientación sexual y cultura, así como el derecho de las personas a la igualdad, e inclusión. Por ello, en todas las actividades, políticas y espacios, se protegerá a las personas participantes de cualquier tipo de abuso por razones de género, aspectos físicos, racialidad, orientación sexual.

Celeridad en el proceso: Realizada la denuncia, se asegurará un procedimiento diligente. La fase de investigación de los hechos deberá ser resuelta en el lapso contemplado en este protocolo.

No revictimización: Se evitará que la persona afectada por la situación de acoso, violencia o discriminación sea sometida a procesos de revictimización al momento de la investigación del respectivo caso. Para ello, se omitirá la reiteración innecesaria del relato de los hechos, así como la exposición pública de la persona denunciante.

Confidencialidad y respeto: Se asegurará la protección de la identidad de la persona que realiza la denuncia. Del mismo modo, se resguardará la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar según la gravedad de la situación. Además, se protegerá la confidencialidad de los datos cuya reserva sea manifestada. Ningún funcionario(a), empleado(a) del ASDE actuante en el caso tendrá derecho a divulgar o compartir información o datos de la Denuncia-Denunciante, durante o después de la aplicación del procedimiento hacia adentro de la institución o fuera de ésta.

4. Marco normativo

La Constitución Dominicana en su capítulo de los derechos fundamentales: Artículo 38 “Dignidad humana”, Artículo 39 “Derecho a la igualdad”, Artículo 42 “Derecho a la integridad personal”, Artículo 44 “Derecho a la intimidad y el honor personal”, Artículo 45 “Libertad de conciencia y de cultos”, Artículo 62 “Derecho al trabajo”, entre otros.

Ley No. 550-14 que establece el Código Penal de la República Dominicana, Artículos 123, 129, 133, 137, 138, 142 y 143.

La Ley de Función Pública No. 41-08, en su título sobre régimen ético y disciplinario: Artículos 77 al 94.

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem do Pará, 1994), consideró, que la violencia contra la mujer, es 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 en el privado

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, expresa en el artículo 7, que los Estados, son partes para condenar todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia basada en género.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) del 18 de diciembre de 1979, establece que Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: El derecho al trabajo.

El Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en el Artículo 3, establece, que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, son todos los que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

La Ley 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 y el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III), que promueven la transversalización de género, las políticas y articulación interinstitucional para la prevención, sanción y erradicación de todas las formas de violencias basada en género.

La Ley No. 24-97 sobre Violencia intrafamiliar que define y penaliza las formas de violencia contra las mujeres y formas de acoso sexual.

El Manual de Funciones del Ayuntamiento Santo Domingo Este, que faculta a la Dirección de Gestión Humana entre otras atribuciones, la siguiente: Programar y ejecutar el desarrollo de los distintos subsistemas de gestión de Recursos Humanos, establecidos para la institución, como son, dar seguimiento al clima organizacional y las relaciones laborales.

Las políticas públicas de igualdad de género que desarrolla el Ayuntamiento Santo Domingo Este, a través de su Oficina de Equidad de Género.

5. Marco conceptual

Violencia basada en género. Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra

una persona o un grupo de personas debido a su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.

Violencia física. Es la que ocurre cuando una persona trasgrede el espacio corporal de la otra sin su consentimiento, ya sea sometiéndola a golpes, jalones o empujones, o bien encerrándola, provocándole lesiones físicas con algún tipo de objeto (letales o no), o forzándola a tener algún tipo de relaciones sexuales.

Violencia psicológica. Situaciones en las cuales se intente controlar a una persona mediante amenazas, abuso verbal, manipulaciones, coerciones, humillaciones y presión emocional.

Violencia sexual. Toda conducta de carácter sexual que cometa una persona, en contra de otra persona (víctima), sin su consentimiento.

Hostigamiento presencial y/o virtual. Conjunto de acciones o conductas dirigidas hacia una persona, sin su consentimiento, y que generan un sentimiento de temor por la seguridad personal, causando una perturbación emocional significativa.

Violencia contra la mujer. Constituye violencia contra la mujer, toda acción o conducta, pública o privada, debido a su género, que causa daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, mediante el empleo de fuerza física o violencia psicológica, verbal, intimidación o persecución.

Víctima. Persona sobre la cual recae la conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral o acoso sexual.

Agresor o victimario. Colaborador (a) o funcionario (a), a quien acusan de una infracción.

Discriminación de género. Entendida como el conjunto de acciones o conductas (expresiones, comentarios, chistes) dirigidas hacia una persona, sin su consentimiento, por motivo de su orientación, identidad y expresión de género y/o sexualidad.

Abuso. Todo acto que se cometa mediante el uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza, o cualquier otra forma de coacción o intimidación.

Acoso sexual y sus características: Constituye acoso sexual toda orden, amenaza, constreñimiento u ofrecimiento destinado a obtener favores de naturaleza sexual, realizados por una persona (hombre o mujer) que abusa de la autoridad que les confieren sus funciones. Sus principales características son:

- La conducta es selectiva, se orienta específicamente a uno o más trabajadores o trabajadoras, al empleador(a) o supervisor(a) directo.
- La acción puede ser evidente o silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la o las víctimas.
- El hostigamiento es reiterado en el tiempo.
- Afecta la dignidad de las personas, constituye una acción grave que degrada a quienes lo sufren.
- El comportamiento de quien efectúa el acoso suele ser pasivo, no muestra alteraciones en su proceder.
- Podría afectar la salud mental de la persona acosada.
- Podría afectar su rendimiento laboral, así como su vida pública y privada.

Formas de acoso:

- Vertical descendente: Es aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior a la presunta víctima como, por ejemplo, su supervisor/a.
- Vertical ascendente: Es aquel que se ejerce por uno o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que se encuentra en un cargo superior, por ejemplo, grupos de trabajadores y/o trabajadoras confabuladas/as para hostigar al/la supervisora/a.
- Horizontal: Es aquel que se ejerce por una o más personas acosadoras en contra de la presunta víctima que no tiene funciones de supervisor/a respecto a esta o éstas y que no esté comprendido en la hipótesis de acoso laboral descendente como, por ejemplo, un trabajador o trabajadora que hostiga a otro u otra empleado/a del mismo nivel.
- Comportamiento físico de naturaleza sexual: Contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, hasta intento de violación o coacción (obligación) para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, coqueteos ofensivos, comentarios o bromas insinuantes u obscenos.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas obscenas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo.

– Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva, como por ejemplo los insultos relacionados con el sexo, comentarios ofensivos sobre el aspecto o vestimenta, etcétera.

Denuncia: Comunicación verbal o escrita que debe realizar un (a) colaborador (a) a la Oficina de Equidad de Género y/o la Dirección de Gestión Humana del ASDE, cuando sienta ser víctima, dando cuenta de la ocurrencia de uno o varios hechos que puedan resultar constitutivos de maltrato, acoso laboral o de acoso sexual.

Denunciante: empleado o contratado, sea el afectado o afectada, que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia, discriminación, acoso laboral o sexual, a través de una denuncia, con la finalidad de obtener la intervención de la alta autoridad del ayuntamiento en procura de que sean garantizados sus derechos humanos y laborales.

Denunciado o denunciada: Persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia por maltrato, acoso laboral, acoso sexual o discriminación. Este tipo de personas, pudieran manifestar rasgos apacibles, de calma y control de sus emociones, no levantan la voz, ni presentan ni pierden el control.

Discriminación: Es toda aquella acción u omisión realizada por personas, grupos o instituciones que produce y reproduce desigualdades en el acceso a recursos y oportunidades, en favor o en contra de otras personas, grupos o instituciones. Se refiere a la violación de la igualdad de los derechos humanos o laborales por edad, color, etnia, altura, orientación o identidad sexual, capacidades, condición socioeconómica, género, estado marital, nacionalidad, religión o sexo.

Igualdad de género: Implica que hombres y mujeres deben recibir los mismos beneficios, las mismas sentencias y ser tratados con el mismo respeto. El principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo es una obligación de derecho internacional general que vincula a todas las naciones y dado su carácter primordial se establece siempre como un principio que debe inspirar el resto de los derechos fundamentales.

Equidad de género: Por equidad de género se entiende el trato imparcial entre mujeres y hombres, de acuerdo a sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que se considera equivalente

en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, por ejemplo, el objetivo de lograr la equidad de género, a menudo exige la incorporación de medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

Insensibilidad al género: Se presenta cuando se ignora la variable sexo y no se la considera como socialmente importante o válida. Este es el caso de casi todos los estudios que se hacen sobre los efectos de determinadas leyes o políticas, cuando se olvida que los sexos tienen género y que los efectos son distintos en cada uno si se toman en cuenta los roles sexuales, la valoración de cada género, la utilización del tiempo y el espacio, el menor poder del sexo femenino, etc. Es decir, cuando no se abordan las estructuras de género y las condiciones que éstas imponen es imposible identificar cuáles son los problemas para uno u otro sexo porque la información no está presente.

Violencia por prejuicio: concepto que aborda la violencia que es ejercida contra las personas que se perciben como trasgresoras de las normas tradicionales de género, del binomio hombre/mujer, y cuyos cuerpos difieren de los cuerpos “femeninos” y “masculinos” estándar.

En el ámbito laboral se puede detectar la violencia y el acoso sexual:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados utilizados como lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

6. Protocolo de Actuación

Este Protocolo de Actuación define las conductas y prohibiciones así como las medidas a ser tomadas para dar curso a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular miembros del personal del Ayuntamiento Santo Domingo

Este, posibles víctimas de prácticas violentas y discriminatorias en el lugar de trabajo.

El mismo solo se activará cuando en el ASDE sean presentadas denuncias por situaciones de violencia de género, acoso sexual o laboral y discriminación por razones de género, clase social, etnia, color, creencias religiosas o cualquier tipo de condición social, por parte de algún colaborador(a).

6.1 Presentación/tramitación de las denuncias

Cualquier empleado(a) de la institución que tenga conocimiento o sospecha o esté viviendo una situación de violencia, discriminación, acoso laboral o sexual, ejercida por otro(a) empleado(a) de la institución, tiene el deber de poner en conocimiento de tal situación a la Oficina de Equidad de Género y la Dirección de Gestión Humana, con el fin de que se active el presente protocolo. Igualmente, cualquier testigo puede denunciar una situación de ese tipo que sea de su conocimiento o tenga pruebas al respecto. La denuncia se deberá presentar de manera verbal o escrita.

Cuando sea la Dirección de Gestión Humana que reciba directamente informes de alguna situación, referirá la posible víctima o denunciante a la Oficina de Equidad de Género a los fines que se cumpla con el procedimiento de Atención inicial a usuarios, por parte de dicha oficina.

Registro de visita/atención inicial a usuarios

—Toda persona que se presente a la Oficina de Equidad Genero será recibida por un miembro del equipo de esa área, que deberá anotar en el Libro de visitas los datos personales, breve descripción del motivo de la visita, hora de llegada y término de la diligencia. Desde ese momento la persona será identificada como usuario(a).

—El personal de la Oficina deberá garantizar la privacidad de los usuarios(as), y, teniendo en cuenta el estado emocional en que se encuentre, sus circunstancias personales, se le dispensará un trato especialmente respetuoso y con la inmediatez que amerite su necesidad, problemática o solicitud.

—El (la) Encargado(a) de la Oficina de Equidad Genero remitirá al usuario(a) al área de Psicología o de Asesoría legal de la oficina, según el problema en que busca atención.

La recepción de la denuncia

—Cuando el móvil de la visita de un(a) empleado(a) a la Oficina de Equidad de

Género sea presentación de una denuncia por alguna situación de violencia de género, acoso o discriminación en el centro de trabajo, será remitido(a) al departamento de psicología a los fines de ser escuchado(a) por el (la) profesional de la conducta.

—El psicólogo asignado, conjuntamente con el (la) Encargado(a) de la Oficina, realizará una Entrevista al usuario(a) para escuchar y registrar la narración de su historia de forma razonable y llenará un Formulario de atención/denuncia que contará con información cualitativa y sustento tecnológico adecuado que permita disponer y proveer de datos fiables que sirvan como sustento para la evaluación, toma de decisiones y seguimiento del caso. La Oficina tiene la obligación de garantizar el anonimato de todas las denuncias recibidas.

—En la denuncia se hará constar la mayor información posible sobre los hechos a objeto de investigación, el cómo, cuándo y donde ocurrió el hecho, así como los antecedentes de agresiones si las hubiesen, frecuencia de los maltratos, si los denunció.

Atención psicológica a la víctima

—Se informará a la víctima de forma que le resulte comprensible, de los trámites que seguirá el procedimiento, tras la interposición de la denuncia y de la solicitud de las medidas de protección que pueda aplicar. En caso de que la víctima muestre su disposición a ser asesorada, desde las dependencias judiciales se realizarán las gestiones oportunas para ello.

—La evaluación psicológica se deberá realizar a partir de un test de **Escala de Ansiedad de Hamilton** que determinará la clasificación del grado de ansiedad que puede presentar la víctima; finalizada la intervención, se deberá emitir un Informe psicológico con sus respectivas recomendaciones para los fines de lugar.

6.2 Procedimiento para evaluación y seguimiento de casos

—El (la) Encargado(a) de la Oficina de Equidad Género remitirá a la Dirección de Gestión Humana el Informe de atención inicial a la denuncia y a partir de ese momento ambas áreas del ASDE asumirán de manera conjunta las acciones de Evaluación y seguimiento del caso, a través de un equipo de trabajo que en un plazo no mayor a 15 días laborales desde que se recibe la denuncia presentará respuesta definitiva al denunciante de la decisión tomada sobre el caso. El Equipo de evaluación y seguimiento podrá extender el tiempo de respuesta a no más de dos semanas dependiendo de la complejidad de la situación denunciada y de las investigaciones ante la denuncia recibida.

El Equipo de evaluación y seguimiento deberá agotar los siguientes pasos:

Paso 1. Recolección de evidencias: El Equipo se reúne con la persona denunciante en el lugar, fecha y hora establecidos. Quien denuncia relata los hechos/situación ocurridos o de los que es testigo. Será redactada un acta de denuncia que se anexa al expediente de denuncia, dicha acta es firmada por la persona denunciante y el(la) coordinador(a) del Equipo de evaluación.

Si se posee pruebas del caso, se entregan al Equipo. Continúa paso 2.
Si no se poseen pruebas. Continúa paso 3.

Los datos personales recabados serán protegidos, incorporados y tratados en un registro que tendrá el Equipo de evaluación.

Paso 2. Deliberación: inmediatamente después de la entrevista con la persona denunciante el Equipo de evaluación revisa y analiza la denuncia y las pruebas suministradas, para preparar el siguiente paso del caso.

En reconocimiento de que la violencia de género, el hostigamiento y el acoso sexual o laboral, involucran relaciones de poder desiguales, en la implementación de este Protocolo, bajo ninguna circunstancia se aplicarán procesos de mediación o conciliación. Toda denuncia derivará siempre en una investigación.

La negativa de proporcionar datos o la falta de requisitos contemplados para poder realizar una denuncia no podrá afectar el que se lleve a cabo una investigación de la situación.

Paso 3. Investigación: Se reúne el Equipo de evaluación y seguimiento para realizar un procedimiento de investigación y reunir todas las pruebas disponibles; en caso del denunciante no haber proporcionado ninguna el Equipo recolectará pruebas, tales como videos de las cámaras institucionales de vigilancia y entrevistas a testigos.

- a) El Equipo verifica las pruebas existentes
- b) Convoca a entrevistas con la persona acusada y en caso de ser necesario, con implicados del caso.
- c) El Equipo analiza todas las pruebas y resultados de las entrevistas, comprueba la veracidad o no de la denuncia y anota conclusiones y/o recomendaciones.

Si se determina que la denuncia es de tipo penal, el Equipo deberá elevar la denuncia a las instancias correspondientes, previa discusión con la persona denunciante, siempre siendo la víctima acompañada por el área legal y psicológica del Ayuntamiento/Oficina de Equidad de Género.

Paso 4. Informe: Concluido el procedimiento de investigación, el Equipo de evaluación y seguimiento elabora un informe, que debe contar con la decisión por unanimidad de las personas que conforman el grupo de trabajo, justificando la decisión del caso y detallando las decisiones y/o conclusiones especificando los tipos de faltas cometidas y las acciones correctivas sugeridas para resolver el conflicto.

- a) Entrega copia del informe al(la) superior inmediato(a) de la persona acusada en caso de ser comprobada la veracidad de la denuncia; si se demuestra que la acusación fue falsa, con mala intención, informa al(la) superior inmediato de la persona denunciante y a la máxima autoridad de la institución.
- b) Contacta con la persona denunciante e informa las acciones correctivas que se han considerado en caso de comprobarse la veracidad de la denuncia, en caso contrario, justificar la razón.
- c) Contacta con la persona acusada e informa las conclusiones alcanzadas por el Equipo evaluador.

6.3 Garantías del procedimiento

Este procedimiento procura garantizar:

- Que el proceso sea lo más ágil y eficaz posible.
- Que durante todo el proceso se mantenga una estricta confidencialidad.
- Protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas, incluyendo los(as) testigos.
- Detectar y descartar posibles casos de denuncias falsas
- Imparcialidad. Recordar el principio de que toda persona es inocente hasta probar lo contrario.
- Establecer si es necesario referir a otra institución al o la denunciante, y hacer el referimiento.
- Prohibición de las represalias. Toda persona que se sienta acosada o violentada tiene el derecho de reclamar ante la autoridad el estudio de su caso a los fines de que cese la acción. Y no ser desvinculado, ni trasladado o presionado para que renuncie del empleo.
- Nadie puede obligar al(la) denunciante que tome una decisión, siendo las acciones a tomar voluntarias; salvo el caso de las infracciones graves que

infrinjan leyes penales, respecto de las cuales deberá darse parte al Ministerio Público en forma de denuncia o querrela.

7. Del Régimen Disciplinario: faltas y sanciones

Para los fines de este Protocolo de Actuación, las faltas y sanciones disciplinarias como consecuencia de la violación de los deberes, prohibiciones e incompatibilidades, a las que son sujetos los empleados y funcionarios del ASDE, vienen dadas en la Ley No. 41-08, de Función Pública, Artículos 81 al 84, en la cual la severidad de las sanciones estará fundamentada en la gradación de las faltas, en la forma que se indica a continuación:

1. Faltas de primer grado, cuya comisión será sancionada con amonestación escrita;
2. Faltas de segundo grado, cuya comisión dará lugar a la suspensión hasta por noventa (90) días sin disfrute de sueldo;
3. Faltas de tercer grado, cuya comisión dará lugar a la destitución del servicio.

La Dirección de Gestión Humana, corresponsable de la investigación, procede a adjuntar el informe a los registros del(la) empleado(a) y aplica la acción correctiva /sanción que sea necesaria ajustándose a las particularidades de cada caso.

- a) Si se trata de una amonestación de segundo grado que implique el no disfrute de sueldo, remite notificación escrita a la Dirección Financiera para las deducciones correspondientes.
- b) Si se trata de otro tipo de sanciones, procederá según lo establecido en el régimen ético y disciplinario de la Ley 41-08.
- c) Si no aplica sanciones, realizará los correctivos de lugar que corresponde al nivel de falta.

Con excepción de la desvinculación, en todas las demás acciones u omisión tipificadas graves, será imprescindible que repose en el archivo del infractor la amonestación impuesta por la Dirección de Gestión Humana, junto al documento escrito y firmado reconociendo y asegurando no repetir la violación.

En el desarrollo de la toma de decisión sobre el caso se velará por:

- Que haya una comprensión fundamentada en los derechos humanos y la seguridad de la víctima;

- Que haya un enfoque integrado que tome en cuenta la relación entre las víctimas, los autores de los delitos y su entorno social más amplio;
- Que las decisiones estén dirigidas a evitar la victimización secundaria;
- Que respondan a las necesidades específicas de las personas vulnerables, incluso los hijos de las víctimas, y sean accesibles para ellos.

Asesoría Legal: En aquellos casos que así lo requieran, las víctimas podrán solicitar información y asesoría legal para interponer una demanda, así como solicitar medidas de protección. Para esto se hará una articulación con el Ministerio Público y el Ministerio de la Mujer.

En caso de que el proceso de investigación del(los) denunciados arrojen pruebas o circunstancias de violación al Código Penal, es obligatorio la desvinculación y la puesta a disposición del tribunal competente en la materia.

8. Monitoreo y seguimiento del protocolo

Con el fin de dar cumplimiento al presente protocolo, cada dirección o departamento deberá:

Declarar formalmente el rechazo a todo tipo de discriminación, violencia o acoso, sin tomar en cuenta quien sea la víctima o grado de vinculación, afinidad, empatía, amistad, relacionamiento, nivel jerárquico o salarial ni desempeño laboral del incumbente o colaborador que comete el acto, tampoco teniendo en cuenta su posición en la institución.

Emitir directrices internas en su área de responsabilidad para viabilizar la presentación de posibles casos, por vía directa o a través de la Dirección de Gestión Humana, ante el personal especializado de la Oficina de Equidad de Género que deberá asistir a los involucrados y dará seguimiento conforme al mecanismo para tales fines.

Promover una cultura de prevención contra la discriminación, violencia o acoso a través de acciones positivas y formativas para el personal.

Mecanismo de Seguimiento: Es necesario monitorear y dar seguimiento continuo a los casos recibidos. Una vez recibida la Denuncia por la OEG, el Despacho de la Vicealcaldesa tendrá la responsabilidad de dar seguimiento periódicamente ante la Dirección de Gestión Humana hasta obtener resultados positivos para las víctimas y sanción ejemplar del infractor, acorde al grado de violación a lo estipulado por el presente protocolo y leyes aplicables. De igual

manera, velará por el cumplimiento oportuno de las acciones correctivas establecidas.

La Oficina de Equidad de Género elaborará un informe mensual de monitoreo y seguimiento contentivo de los indicadores y las características de las denuncias tramitadas en el ASDE y cuál es la tendencia de aplicación de este protocolo.

Con las actualizaciones mensuales de los indicadores se realizará un informe anual de monitoreo donde se muestre el comportamiento y manejo de las denuncias recibidas durante el año. Ambos reportes, para la difusión de información pública.

9. Estrategia de divulgación y conocimiento del protocolo

La Dirección de Comunicaciones y la Oficina de Equidad de Género del ASDE desarrollarán una campaña interna de comunicación con el propósito de dar a conocer al personal el contenido de este protocolo y al mismo tiempo, promover mecanismos para detectar y reportar los casos de violencia, acoso o discriminación que puedan presentarse en el entorno de trabajo.

Para esos fines, se podrá realizar promociones por las siguientes vías:

- Correo electrónico institucional
- Boletín informativo institucional
- Brochure e impresos educativos
- Difusión en cada departamento de trabajo vía circular.
- En el proceso de contratación e inducción del personal.
- Utilización de mensajes en los diferentes murales de información por departamentos.

De igual manera, se incluirá permanentemente en el Plan de Capacitación Anual del ASDE, jornadas de formación en derechos humanos, violencia de género e inclusión social para todo el personal de la institución.