



Protocolo de Actuación ante situaciones de Discriminación y/o violencia por razones de género en razón u ocasión del ejercicio profesional para Mujeres, Diversidades y/o Disidencias con matrícula CALP

Autoridades del CALP

Presidenta:

Dra. Rosario Sánchez

Vicepresidente 1º:

Dr. Carlos Fernando VALDEZ

Vicepresidente 2º:

Dr. Julio César NUÑEZ

Secretario General:

Dr. Adolfo Eduardo BROOK

Prosecretaria:

Dra. María Cristina CIANFLONE

Tesorera:

Dr. Felipe GRANILLO FERNÁNDEZ

Protesorero:

Dr. Gastón Maximiliano NICOCCIA

Consejeros/as Titulares:

Dr. Martín Javier F. VILLENA VALENTI

Dr. Esteban Alfredo FERRARINI

Dra. Lucía VAZQUEZ

Dra. Marina MONGIARDINO

Dra. Carmela PERCOW

Consejeros/as Suplentes:

Dr. Damián Alberto BARBOSA

Dra. Leticia PELLE DELGADILLO

Dra. Josefina SANNEN MAZZUCCO

Dr. Julián Alberto YOMHA

Dra. María Victoria GISVERT

Dra. María SALOMÉ CALDERÓN

Dr. Federico Marcelo LAURITO

Integrantes de la Comisión de Géneros, Diversidad Disidencias.

Presidencia

María DONATO

Vicepresidencia

Julieta CANO

Secretarias Asuntos Académicos:

Marina ACOSTA

Lorena Vanesa GAMBALERI

Secretaria de Relaciones Institucionales:

María Dalina BIOSISIO

Débora Wanda SCHWARTZBERG IRAIZOZ

Érica PÉREZ

Coordinadora General Partidos Departamento Judicial La Plata:

Griselda Mónica ESEIZA

Autora del Protocolo: María DONATO. Colaboradora: Julieta CANO.

Introducción

Desde la Comisión de Géneros, Diversidad y Disidencias del Colegio de la Abogacía de La Plata, se ha generado un Protocolo denominado "Protocolo de Actuación ante situaciones de Discriminación y/o violencia por razones de género en razón u ocasión del ejercicio profesional para Mujeres, Diversidades y/o Disidencias con matrícula en el Colegio de la Abogacía de La Plata", el mismo constituye un dispositivo de carácter institucional con la finalidad de reconocer, visibilizar e intervenir con un rol activo contra las situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género en el ejercicio profesional que puedan sufrir las mujeres, disidencias y diversidades con matrícula en el Colegio de la Abogacía de La Plata. El protocolo está conformado por 17 puntos que delinear los principios que lo rigen y 3 Anexos, que tratan sobre la conformación del Equipo Interdisciplinario, la actuación del mismo y la ficha del caso. El presente Protocolo y sus Anexos, constituye un instrumento dinámico por tal motivo se prevé su revisión una vez al año por el Consejo de Políticas de Géneros, Diversidades y Disidencias junto a la Comisión de Géneros, Diversidad y Disidencias para evaluar su eficacia y necesidad de modificar, actualizar y/o adecuar su articulado. Por último subrayamos que las disposiciones del presente Protocolo no implican de modo alguno una restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y garantías de los derechos nominados en el presente ni restringe la aplicación de otros mecanismos institucionales que puedan aplicarse de manera integral.

1.- Finalidad. El presente "Protocolo de Actuación" (en adelante el Protocolo) constituye un dispositivo de carácter institucional con la finalidad de reconocer, visibilizar e intervenir con un rol activo contra las situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género en el ejercicio profesional que puedan sufrir las mujeres, disidencias y diversidades con matrícula en el Colegio de la Abogacía de La Plata. Como institución pública no estatal, tenemos la responsabilidad de colaborar y promover una vida libre de violencias, generando un marco de actuación institucional ante consultas y denuncias en las que se presenten situaciones de violencia de género y/o discriminación por razones de género a fin de lograr una intervención adecuada y eficaz en la asistencia y atención de esta problemática.

El Colegio puede intervenir en su rol institucional como social, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar, abordar las situaciones de violencia, con la finalidad de fortalecer a las personas que recurran a este espacio, con un mecanismo de contención, atención, asistencia y acompañamiento.

Desde la Comisión de Géneros, Diversidad y Disidencias del Colegio de la Abogacía de La Plata tomamos el desafío de generar este Protocolo, que tiene un doble efecto, por un lado representa una herramienta de aplicación ante actos de discriminación y/o violencia por motivos de género, en el ejercicio de la profesión, estableciendo un espacio para la escucha ante tales situaciones que atraviesen las mujeres, disidencias y/o diversidades, con matrícula en el Colegio de la Abogacía de La Plata y por otro enviar un mensaje claro desde la colegiación de que tales conductas no son toleradas.

El mismo está conformado por 16 puntos que delinear los principios que rigen el presente Protocolo y 3 Anexos, que tratan sobre la conformación del Equipo Interdisciplinario, la actuación del mismo y la ficha del caso.

2.- Marco Normativo. Su base normativa convencional está compuesta por los instrumentos internacionales con contenido de Derechos Humanos, en particular: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); las Recomendaciones Generales Nro. 33 y 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre la violencia por razón de género contra la mujer; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará); la Cuarta conferencia mundial sobre la mujer (Declaración de Beijing); la Declaración de Cancún y la Declaración de Brasilia, de la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana denominada "100 Reglas de Brasilia".

En el ámbito nacional, la [Ley N° 26.485](#) con sus modificatorias, de "Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales" la [Ley N° 26.743](#)

de Identidad de Género y [Ley N° 27.499 "Micaela"](#).

En el plano provincial, la [Ley N° 12.569](#) con sus modificatorias de Violencia Familiar y su Decreto Reglamentario; la [Ley N° 12.764](#) de acoso sexual; la [Ley N° 15.134](#), que adhiere a la Ley Micaela y la [Ley 5.177](#) con sus modificatorias del Ejercicio y Reglamentación de la Profesión de Abogado/a y Procurador/a.

Y toda otra normativa que se sancione y/o pudiera corresponder por ser de aplicación a la temática.

3.- Objetivos. El presente Protocolo tiene como propósito establecer dinámicas, pautas y procedimientos institucionales para prevenir e intervenir ante situaciones de violencia de género en el ejercicio profesional donde se desarrollen o desempeñen las mujeres, diversidades, y/o disidencias con matrícula en el Colegio de la Abogacía de La Plata, entre ellas:

- a) Fortalecer el derecho a una vida libre de violencias de género promoviendo condiciones de igualdad y de equidad.
- b) Propiciar acciones conjuntas que promuevan la transversalización de la perspectiva de género en el abordaje de las situaciones de violencia y/o de discriminación por razones de género.
- c) Generar ámbitos de confianza y seguridad para las mujeres, disidencias y/o diversidades que atraviesen situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género donde puedan exponer su situación y evitar su revictimización.
- d) Establecer y unificar los procedimientos aplicables a cada caso, así como las acciones correspondientes.
- e) Promover la adopción de medidas tendientes al cese inmediato de las situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género.
- f) Difundir los servicios de atención existentes y poner a disposición de las mujeres, diversidades, y/o disidencias con matrícula en el Colegio de la Abogacía de La Plata que atraviesan situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género, el asesoramiento y la asistencia que puedan requerir para reparar los daños que pudiesen haber sufrido, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.
- g) Propiciar acciones orientadas a generar cambios en los patrones socioculturales y en las conductas relativas a la violencia y/o discriminación por razones de género.
- h) Promover estrategias de concientización y sensibilización a los fines de visibilizar la problemática con el objetivo de erradicarla.
- i) Generar instancias de articulación con las jurisdicciones, reparticiones y/o áreas competentes que pudieran corresponder.

j) Difundir el presente Protocolo en todas las áreas de la Colegiatura, Facultades de Derecho y reparticiones del estado en general (Municipal, Provincial y Nacional) tales como el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género, y Diversidad Sexual para su conocimiento.

Las disposiciones del presente Protocolo no implican de modo alguno una restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y garantías de los derechos nominados en el presente ni restringe la aplicación de otros mecanismos institucionales que puedan aplicarse de manera integral.

4. Ámbito de aplicación. Queda comprendida en este Protocolo toda acción u omisión que configure un hecho de violencia y/o de discriminación por razones de género, en cualquiera de las formas que puedan representarse de conformidad con la normativa aplicable, en los siguientes supuestos:

1) Cuando dichas conductas se susciten en ocasión y el ámbito del ejercicio profesional de la abogacía ya sea en espacios físicos y/o virtuales, por un colega y/o un tercero relacionado con el caso y/o por parte de algún agente de cualquiera de los tres poderes del Estado contra mujeres, diversidades y/o disidencias que ejerzan la profesión con matrícula en el Colegio de la Abogacía de La Plata.

2) Cuando dichas conductas se susciten en ocasión del ámbito doméstico, de manera subsidiaria y las mujeres, diversidades y/o disidencias no tengan otro marco legal de contención o bien hasta tanto intervenga otra autoridad jurisdiccional o administrativa.

5.- Aplicación Temporal. Las disposiciones de este Protocolo serán aplicables cuando la situación de violencia se hubiese producido con posterioridad a la entrada en vigencia del Protocolo o cuando el hecho hubiese ocurrido con anterioridad y los efectos se prolonguen hasta la puesta en vigencia.

6.- Principios rectores.

a) Asistencia: La persona consultante/denunciante si lo requiere recibirá asistencia personalizada, durante todas las instancias vinculadas a la situación de violencia.

b) Derecho a la dignidad y a la privacidad: la persona que realice una consulta/denuncia será tratada con respeto a su dignidad, debiendo ser escuchada sin intromisiones en su intimidad, evitando introducirse 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 y que la afecten de manera directa.

c) Gratuidad: El procedimiento previsto en el presente Protocolo será gratuito para la persona consultante/denunciante.

d) Consentimiento informado: Se otorgará a la persona consultante/denunciante información clara, detallada y comprensible acerca de los objetivos, alcances de la intervención y el eventual uso de la información obtenida, los procedimientos disponibles y las implicancias de cada acción o recurso que se sugiera como parte de la estrategia. La información se brindará en un espacio de confianza tal que habilite a la persona consultante/denunciante a rechazar la intervención, en caso de no estar dispuesta a asumir los riesgos del proceso. En este caso, se deberá respetar su decisión e informar que no se procederá, de ninguna manera, sin su aprobación, dejando abierto y disponible el espacio de acompañamiento y contención para el momento que lo requiera.

e) Confidencialidad: La confidencialidad será garantizada por quienes tomen conocimiento de la situación de violencia mediante la reserva de la información y el resguardo de la identidad de la persona consultante/denunciante como de las demás personas involucradas, estableciéndose la prohibición de su reproducción o difusión por cualquier medio.

Toda documentación que deba ser remitida en forma impresa, se hará en sobre cerrado con una minuta individualizada sólo con la identificación del trámite. Asimismo, quedarán en reserva los datos que expresamente manifieste. A cuyos efectos se creará un archivo en soporte papel a fin de resguardar la documentación y otro de carácter digital al cual solo accederá el personal que tome intervención.

Se informará a la persona consultante/denunciante acerca de los límites de la confidencialidad, cuando se encuentre en riesgo la vida o la integridad personal, o ante requerimientos especiales de autoridades judiciales o administrativas.

f) Principio de imparcialidad: se garantizará que quienes estén a cargo del análisis y atención del caso no posean vínculos con la persona que ejerce violencia que comprometa los objetivos del Protocolo.

g) Celeridad y diligencia: La aplicación de los procedimientos previstos será realizada con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, agilizando la toma de medidas necesarias para la protección de la persona afectada.

h) Contención y acompañamiento integral: La persona afectada será acompañada, en la medida, que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada. La intervención será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia requieren de un abordaje integral para una respuesta eficaz.

i) No revictimización: Se evitarán las consultas inconducentes o innecesarias, así como las declaraciones reiteradas de los hechos, indagar sobre los antecedentes de la persona consultante/denunciante o sobre conductas no vinculadas al hecho por el cual se acerca al dispositivo, como también la

exposición pública de la persona consultante/denunciante y los datos que permitan su identificación.

j) Cumplimiento de estándares internacionales: Efectivo cumplimiento de los estándares, principios y derechos reconocidos en los Instrumentos Internacionales con contenido de Derechos Humanos suscritos por el Estado, así como en los previstos por la normativa nacional y local para prevenir, sancionar y erradicar la violencia.

k) Prohibición de mediar. Expresa prohibición de realizar audiencias de mediación o conciliación entre la persona afectada y la agresora.

l) Coordinación y trabajo colaborativo. Coordinación entre las áreas que llevan adelante las acciones para el cumplimiento del presente Protocolo en el ámbito del Colegio de la Abogacía y articulación externa con otros colegios profesionales y los distintos organismos oficiales y no gubernamentales relacionados con la temática.

m) Difusión. El presente Protocolo se pondrá a disposición de todas las personas matriculadas en el Colegio de la Abogacía de La Plata para que, quienes sufran estos tipos de violencia, puedan evacuar consultas, recibir asesoramiento y contención.

n) Intervención con perspectiva de género e interseccional. Toda la intervención desplegada deberá realizarse desde estas perspectivas, considerando la desigualdad estructural basada en el género existente en la sociedad, como así también la existencia de patrones socioculturales estereotipados que resultan el fundamento de diversas prácticas violentas y/o discriminatorias.

7.- Autoridad de Aplicación. Será Autoridad de Aplicación del presente Protocolo el Consejo Directivo quién evaluará y resolverá las recomendaciones

1- Ver Cuadernillo de Jurisprudencia de La Corte Interamericana de Derechos Humanos Nº 4: Derechos Humanos y Mujeres. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo4.pdf>

2- En particular: Recomendación general nº 39 (2021) Sobre Mujeres y niñas indígenas. Recomendación general núm. 38 (2020) sobre la trata de mujeres y niñas en el contexto de la migración mundial.

Recomendación General No. 37 sobre Dimensiones relacionadas con el género de la reducción del riesgo de desastres en el contexto del cambio climático (2018).

Recomendación general núm. 36 (2017) sobre el derecho de las niñas y mujeres a la educación.

Recomendación general núm. 35 sobre violencia de género contra la mujer, que actualiza la Recomendación general núm. 19 (2017).

Recomendación general Nº 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia.

Recomendación general conjunta/Observación general núm. 31 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y núm. 18 del Comité de los Derechos del

efectuadas por el Consejo de Articulación de Políticas de Géneros, Diversidades y Disidencias.

Bajo su órbita se creará la conformación de un equipo interdisciplinario.

8.- Funciones de la Autoridad de Aplicación.

- a) Realizar acciones de sensibilización, prevención, difusión y capacitación en la temática.
- b) Articular acciones con organismos y entidades específicas en la problemática a fin de dar cumplimiento a los objetivos del presente Protocolo.
- c) Realizar convenios de honorarios tanto para las personas que integran el Equipo como para el caso de poner en funcionamiento la lista de profesionales solidarias.
- d) Recibir y considerar el informe de riesgo elaborado por el Equipo Interdisciplinario.
- e) Elaborar una Resolución interna, sobre la situación puesta en su conocimiento por medio del Informe de evaluación de riesgo elaborado por el Equipo.
- f) Llevar un registro de las situaciones en que intervenga, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

9.- Denuncia. Las personas que se consideren afectadas por situaciones de discriminación o violencias de género podrán poner en conocimiento los hechos ante la Autoridad de Aplicación. A tales fines no será requisito la denuncia formal ante las autoridades judiciales para acceder al protocolo.

10.- Forma. Se podrá realizar una breve descripción de los hechos en forma personal

Niño sobre prácticas nocivas. (2014).

Recomendación general núm. 30 (2013) sobre las mujeres en la prevención de conflictos, situaciones de conflicto y posteriores a los conflictos.

Recomendación general Nº 29, (2013) sobre el artículo 16 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Consecuencias económicas del matrimonio, las relaciones familiares y su disolución).

3- Los principios de Yogyakarta de noviembre de 2006, que contienen una serie de principios sobre la orientación sexual y la identidad de género que identifican los derechos específicos, las obligaciones y deberes relacionados que corresponden a los Estados, para garantizar que las personas LGBTI+ puedan ejercer y disfrutar de sus derechos humanos. Si bien estos principios no son vinculantes, implican una referencia muy útil a los efectos de la interpretación de la legislación internacional. En noviembre de 2017 se incorporaron 10 más, como suplemento de los Principios originales.

por la persona afectada, o en forma telefónica o por correo electrónico, dando comienzo al procedimiento establecido en este protocolo una vez que se realice la ratificación mediante acta escrita y firmada por la persona que realizó la denuncia.

11.- Recepción de la denuncia. Recibida la denuncia y oída la persona afectada, el órgano de aplicación evaluará la gravedad del hecho denunciado. Analizada dicha situación, se dará traslado de la misma al equipo interdisciplinario.

12.- Intervención del Equipo interdisciplinario. Siempre que sea pertinente, y mediando consentimiento informado, intervendrá en el caso con la persona en situación de violencia, un equipo interdisciplinario que se conformará de acuerdo a los lineamientos del [ANEXO I](#) al presente instrumento. Las pautas de funcionamiento del Equipo Interdisciplinario están detalladas en el [ANEXO II](#) del presente protocolo.

Toda actuación del equipo interdisciplinario debe ser adecuadamente registrada a partir de los lineamientos planteados en la Ficha del Caso que se acompaña mediante [ANEXO III](#).

13.- Realización del informe de evaluación del riesgo. La evaluación del riesgo es una tarea fundamental al momento de diseñar una intervención adecuada al caso concreto. Esta evaluación estará a cargo del Equipo Interdisciplinario y será remitida a la autoridad de aplicación a los fines que estime corresponder.

14. Formulación de recomendaciones. De acuerdo a la singularidad del caso, el Equipo Interdisciplinario puede hacer recomendaciones a efectos de construir una estrategia de abordaje para la salida de la situación de violencia, será remitida a la autoridad de aplicación a los fines que estime corresponder.

15. Elevación a la autoridad de aplicación. El Equipo Interdisciplinario elevará a la autoridad de aplicación en el plazo detallado en el [ANEXO II](#), no sólo el informe de riesgo y las recomendaciones de la situación abordada, sino toda otra información que considere pertinente para el abordaje del caso.

16. Notificación y seguimiento. La resolución o medidas adoptadas por la Autoridad de aplicación deberán ser notificadas a la persona en situación de violencia y al Equipo Interdisciplinario para que el mismo pueda hacer un seguimiento de la situación.

17. Revisión periódica. El presente Protocolo y sus Anexos, constituyen un instrumento dinámico por tal motivo será revisado una vez al año por el Consejo de Políticas de Géneros, Diversidades y Disidencias junto a la Comisión de Géneros,

Diversidad y Disidencias para evaluar su eficacia y necesidad de modificar, actualizar y/o adecuar su articulado. Ambas áreas realizarán un informe que se pondrá a consideración y aprobación del Consejo Directivo.

Anexo I

Conformación del Equipo Interdisciplinario

Artículo 1. Creación. Crease un Equipo Interdisciplinario en el ámbito del Colegio de la Abogacía de La Plata, el que estará integrado como mínimo por profesionales de la abogacía, de la psicología y del trabajo social.

Artículo 2. Conformación. Las y los profesionales interesadas/os en formar parte del Equipo Interdisciplinario deberán anotarse y acompañar su Curriculum Vitae, especificando su práctica profesional, experiencia, trayectoria y formación específica en cuestiones de género y violencias contra las mujeres, disidencias y diversidades y una carta de motivación.

Artículo 3. Selección. Se conformará un Comité con participación de las áreas relacionadas con la temática del CALP, tales como el Consejo de Articulación de Políticas de Géneros, Diversidades y Disidencias y la Comisión de Géneros, Diversidades y Disidencias, para la toma de entrevistas de las y los profesionales interesadas/os. Luego confeccionará un informe que elevará al Consejo Directivo. Las designaciones serán aprobadas en reunión de Consejo Directivo. La convocatoria se abrirá cada año.

Artículo 4. Honorarios. Las y los profesionales que conformen el Equipo se les abonará ante la efectiva participación del caso a tratar. El arancel estará determinado en jus. La autoridad de aplicación llevará adelante los respectivos contratos, a tales fines el Equipo detallará las tareas realizadas.

Artículo 5. Espacio. Las y los profesionales que conformen el Equipo actuarán en un espacio físico adecuado para el abordaje del caso a intervenir.

Anexo II

Actuación del Equipo Interdisciplinario

Artículo 1. Intervención. Ante la recepción de una denuncia por violencia y/o discriminación por razones de género enmarcada en el presente instrumento, se dará intervención al Equipo Interdisciplinario.

Artículo 2. Escucha. La intervención del Equipo Interdisciplinario tiene como premisa la escucha activa y empática de la persona en situación de violencia(s) para codiseñar una estrategia de intervención y de salida de la situación junto con la persona en situación de violencia. Tales actuaciones deberán ser registradas en un Acta Confidencial.

Artículo 3. De la denuncia. Supuestos.

De acuerdo de las características de los hechos denunciados se procederá a:

a) En los casos en que la persona informe situaciones de violencia por razones de género sucedidas en el ejercicio profesional por un colega, se brindará información sobre los recursos y medidas disponibles de acuerdo a la situación, incluyendo la denuncia ante el Tribunal de Disciplina del Colegio de la Abogacía de La Plata.

b) En los casos en que la persona informe situaciones de violencia por razones de género sucedidas en el ejercicio profesional, por parte de algún agente de cualquiera de los tres poderes del Estado, se brindará información sobre los recursos y medidas disponibles de acuerdo a la situación, incluyendo la denuncia ante los lugares que correspondan.

c) En los casos en que la persona informe situaciones de violencia por razones de género sucedidas en el ejercicio profesional, por parte de un tercero relacionado con el caso, en calidad de cliente o contraparte y/o afines, se brindará información sobre los recursos y medidas disponibles de acuerdo a la situación, incluyendo la denuncia ante los lugares que correspondan.

d) En los casos en que la persona informe situaciones de violencia por razones de género sucedidas en el ámbito doméstico, en los términos de la normativa vigente en la materia, se brindará información sobre los recursos y medidas de protección disponibles de acuerdo a la situación planteada.

Artículo 4. Funciones del Equipo.

a) Respetar y observar los principios rectores del Protocolo de Actuación.

b) Brindar contención, orientación y asesoramiento a las personas que formulen consultas y/o denuncias.

c) Evaluar cuál es el procedimiento más adecuado para abordar la situación

planteada y elaborar una propuesta de estrategia de intervención y seguimiento junto con la persona.

d) Otorgar información a la persona que denuncia la situación de violencia de género sobre sus derechos y los servicios de asistencia disponibles.

e) Realizar informes técnicos de riesgo, minutas de intervención y en caso de corresponder recomendaciones.

Artículo 5. Pautas para la escucha.

a) Presentar a las personas que realizarán la escucha y explicar el objetivo y alcance de la misma.

b) Consultar a la persona que solicita la intervención si tiene alguna preferencia acerca de las personas que la van a entrevistar.

c) Escuchar el relato en un lugar propicio que brinde contención y privacidad.

d) Evitar interrupciones y la presencia de personas ajenas al acto.

e) Permitir que la persona que se encuentra atravesada por la situación de violencia esté acompañada por una persona de su confianza previamente identificada.

f) Trabajar desde una escucha activa y empática, brindar atención, disponibilidad e interés por aquello que relata, sin prejuzgar, intentando ponerse en su lugar, pensar con la persona estrategias posibles, de acuerdo a su situación.

g) Prestar atención a los mensajes implícitos en la comunicación tanto verbales como gestuales.

Artículo 6. Informe de evaluación de riesgo. El Equipo evaluará la gravedad del hecho denunciado, realizando una ponderación amplia de las circunstancias puestas en su conocimiento. A esos fines, realizará un Informe de evaluación de riesgo dentro de las 48 horas hábiles de finalizada/s la/s entrevista/s. El mismo será ratificado con la firma de las personas integrantes de la Comisión Interdisciplinaria, si hubieran disidencias las mismas podrán dejarse asentadas.

Artículo 7. Elaboración del Informe de riesgo. El Informe de evaluación de riesgo deberá contener una primera parte en la que se realice una descripción clara de los hechos denunciados y un encuadre de los mismos. Se describirán los indicadores y niveles de riesgo (bajo, medio, alto, extremo) para elaborar estrategias de intervención y sugerencias afines.

En una segunda parte, se deberán expresar en forma clara cuáles son las medidas que se sugieren adoptar en función del encuadre realizado en la primera parte.

Artículo 8. Recomendaciones. Según la gravedad de los hechos denunciados y las particularidades del caso, el Equipo Interdisciplinario podrá recomendar:

- a) Medidas y acciones que puedan adoptarse para el acompañamiento, seguimiento, información y abordaje integral a través de los organismos competentes.
- b) Medidas reparatorias que puedan adoptarse en el ámbito en el que se desarrolle el conflicto con miras de producir una reparación integral.
- c) Impulsar las acciones que sean necesarias para elevar las actuaciones al Consejo de Articulación de Políticas de Géneros, Diversidades y Disidencias y a través y a través de este al Consejo Directivo o ante los organismos que estime corresponder a efectos de realizar la investigación correspondiente y/o propiciar la aplicación de la sanción contemplada en la normativa aplicable.
- d) Se pondrá especial énfasis si existen niñas, niños o adolescentes en riesgo o que sufren alguna forma de maltrato.

El Equipo Interdisciplinario podrá sugerir la adopción de una o más medidas según las circunstancias particulares del caso. La sugerencia deberá estar fundada en los principios rectores del presente Protocolo, procurando alcanzar el cese de la situación de violencia y/o de discriminación por razones de género que fuera objeto de la denuncia.

En todos los casos, se informará a la persona que se continuará dando seguimiento al caso o consulta formulada, quedando a disposición para brindar el acompañamiento que se requiera, de acuerdo a los pasos que la persona en situación de violencia decida adoptar.

Artículo 9. Copatrocinio. La persona en situación de violencia podrá solicitar la colaboración de un copatrocinio para aquellos casos donde la misma no pueda ejercer momentáneamente la profesión, a causa de situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género que inciden en su ejercicio y desarrollo profesional. Para estos casos se conformará un listado con las/os profesionales solidarias/os que se anoten en el mismo. La designación de la/el profesional que copatrocine se hará por sorteo del listado.

La/el profesional designada/o asistirá a las audiencias previstas para el proceso en el que interviene la persona afectada, detallando a posteriori los trabajos realizados.

Los honorarios regulados por tal labor serán compartidos. A tal efecto se firmará un convenio entre ambas/os profesionales con la participación de la autoridad de aplicación del presente Protocolo.

En los casos donde la intervención profesional de la persona en situación de violencia involucre su designación como parte integrante de un Registro del CALP, la/ el copatrocinante deberá tener la misma formación y ser parte de dicho Registro.

Artículo 10. Informe de evaluación de riesgo. Elevación. Una vez concluido el

Informe de evaluación de riesgo, se elevará a la Autoridad de Aplicación junto con la documentación que dé cuenta de lo actuado por el Equipo.

La documentación será elevada en forma impresa y remitida en sobre cerrado con una minuta individualizada sólo con la identificación del trámite, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de individualización de las personas involucradas.

Simultáneamente, se informará a la persona denunciante que se ha procedido a la elevación del mencionado Informe.

Artículo 11. Autoridad de Aplicación. Elevación. La Autoridad de Aplicación dispondrá de un plazo máximo de diez (10) días hábiles para tomar una determinación, mediante Resolución interna, sobre la situación puesta en su conocimiento por medio del Informe de evaluación de riesgo elevado por el Equipo y con las recomendaciones u observaciones realizadas por el Consejo de Articulación de Políticas de Géneros, Diversidades y Disidencias se pondrá en conocimiento al Consejo Directivo.

Artículo 12. Notificación de lo resuelto. La Resolución interna que se expida sobre la adopción de medidas a aplicar ante el conflicto sustanciado, así como las instrucciones dictadas como consecuencia de la misma, deberán ser informadas al Equipo y a la persona denunciante para la toma de conocimiento.

Artículo 13. Seguimiento. El Equipo podrá realizar un seguimiento sobre el impacto de las medidas adoptadas en la circunstancia que originó el procedimiento aquí regulado. Si al momento del seguimiento la persona afectada manifestara la persistencia de las circunstancias que originaron la denuncia, se evaluará la necesidad de elaborar un nuevo Informe de evaluación de riesgo sugiriendo la adopción de nuevas medidas.

Artículo 14. Autonomía del procedimiento. La aplicación del presente protocolo es autónoma e independiente de la existencia de otros procesos o procedimientos aplicables a los hechos que motiven la denuncia y que se encuentren previstos en cualquier otra normativa.

Artículo 15. Supletoriedad. En todo aquello no previsto en este Protocolo, se aplicará supletoriamente la legislación vigente.

Artículo 16. Vigencia. El presente Protocolo comenzará a regir el 8 de junio de 2022.

Anexo III

Ficha del caso

Se deja constancia que el alcance de la intervención de la Autoridad de Aplicación y el Equipo Interdisciplinario de atención se realiza en el marco y en los términos del Protocolo de Actuación elaborado a tal efecto.

FECHA:

DATOS DE LA/EL CONSULTANTE

NOMBRE Y APELLIDO:

SEXO:

GENERO:

DOMICILIO REAL:

DNI:

Tº Fº

TEL. PERSONAL:

TEL. DE CONTACTO:

MAIL:

LUGAR DE TRABAJO:

CONCURRE A TERAPIA:

PARTICIPA DE ESPACIOS EN RED:

¿CÓMO LLEGÓ AL ESPACIO?

OBSERVACIONES:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA:

NOMBRE Y APELLIDO

TELÉFONO DE CONTACTO

DENUNCIAS PREVIAS

MEDIDAS TOMADAS

OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE

TIPOS DE VIOLENCIA

SEXUAL

FÍSICA

PSICOLÓGICA

ECONÓMICA/PATRIMONIAL

SIMBÓLICA

POLÍTICA

MODALIDAD DE LA VIOLENCIA

DOMÉSTICA

LABORAL

EJERCICIO DE LA PROFESIÓN

¿INTERVIENE OTRO EQUIPO?

¿DESEA SOLICITAR ALGUNA MEDIDA PREVENTIVA? ¿CUÁL?

OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE

FIRMA Y ACLARACIÓN

En fecha _____, pasa al equipo interdisciplinario.



COLEGIO DE LA ABOGACÍA DE LA PLATA.
Comisión de géneros, diversidad y disidencias.