

**LINEAMIENTOS BÁSICOS
PARA EL ABORDAJE DE SITUACIONES**

DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN POR CUESTIONES DE GÉNERO

01 Objetivos

02 Ámbito de aplicación

03 Sujetos comprendidos

04 Situaciones

05 Principios rectores

06 Procedimientos ante consulta y denuncias



1

OBJETIVOS

Garantizar en el CATSPBA un ámbito libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género y diversidad sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.



ÁMBITO DE APLICACIÓN

Regirá para las relaciones interpersonales que se desarrollen en el marco del CATSPBA, fuera del espacio o sus dependencias o anexos, o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en el marco de las relaciones interpersonales.


3

SUJETES COMPRENDIDAS

Autoridades del CATSPBA, matriculades, cualquiera sea su condición respecto al pago o tramitación de la matrícula, personal administrative, cualquiera sea su condición laboral, terceros que presten servicios permanentes o temporales, en las instalaciones del Colegio o en espacios físicos donde el Colegio participe, organice o coordine actividades.

4

SITUACIONES

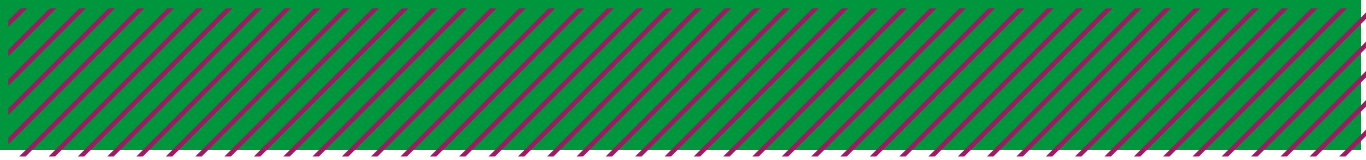
Este procedimiento incluye situaciones de violencia o abuso sexual y/o discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Las situaciones señaladas en este artículo 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 y que generen intimidación, humillación u hostilidad.



A los fines de la presente reglamentación quedan comprendidos:

- a)** Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo 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 subjetiva o la seguridad personal. Se incluyen conductas tipificadas en leyes especiales.
- b)** 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.
- c)** Hechos de violencia sexual no descritas en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código



Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual, todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento o asedio que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.


5

PRINCIPIOS RECTORES

Brindar contención y acompañamiento: La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con el mayor respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su integridad 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 expresamente manifieste querer mantener en reserva. En el caso de querer mantener reserva sobre algunos datos, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de




defensa de la/s persona/s señaladas como responsable/s de los hechos denunciados.

Brindar asesoramiento y orientación legal gratuita. La persona afectada será asesorada y orientada respecto de las acciones legales que tiene derecho a emprender de manera gratuita; en su caso, será acompañada a fin de recibir asistencia y patrocinio jurídico en la Defensoría Pública del Ministerio Público de la Defensa de la Provincia de Buenos Aires;

Asimismo será acompañada y asistida para acudir y radicar la correspondiente denuncia civil y/o penal ante la Comisaría de la Mujer y/o la Secretaría Especializada en Violencia Familiar y/o de Género dependiente de la Unidad Fiscal pertinente.

No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla. En tal sentido, a los efectos de los procedimientos previstos en estos lineamientos se




conformará un expediente interno reservado, cuya codificación será la utilizada para referirse a la situación en todo documento institucional que pueda adquirir carácter público.

Prevención de situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión y campañas de formación. Conjuntamente con los distintos espacios que formen parte del Colegio Profesional realizará aportes en campañas de prevención respecto a toda situación de violencia y/o discriminación por cuestiones de género.

6

PROCEDIMIENTOS ANTE CONSULTA Y DENUNCIAS

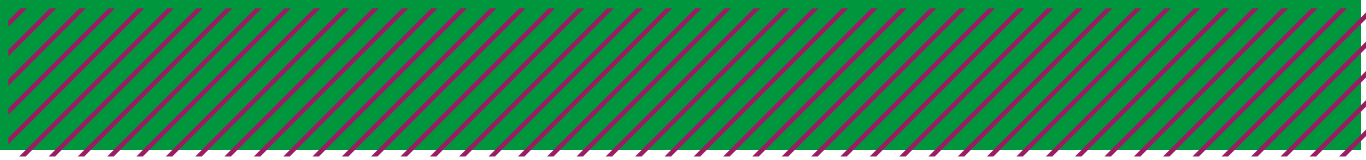
Conformación de Comisión Asesora: Anualmente, durante el período de junio/julio, el Colegio Profesional hará una convocatoria pública por sus medios institucionales destinada a la conformación de un registro de profesionales del Trabajo Social, preferentemente con trayectoria en el abordaje de la temática de violencia en todas sus manifestaciones, interesadas en conformar una Comisión Asesora en abordaje de situaciones de discriminación o violencia de género. Una vez



confeccionado el registro, el mismo será puesto a consideración del Consejo Superior, instancia que podrá aprobar el listado en su totalidad o considerar objeciones particulares según criterios fundados. La Comisión Asesora contará con la coordinación operativa de la **Comisión de asuntos ético-disciplinarios**, quién deberá impulsar las comisiones específicas para el abordaje de las situaciones que surjan, según los siguientes elementos:

- **Organización:** Recepcionar las consultas/denuncias de situaciones de discriminación o violencia de género; Viabilizar las consultas/ denuncias a las respectivas comisiones ad hoc conformadas para atender cada situación particular; Coordinar con la Mesa Ejecutiva las acciones tendientes a garantizar la implementación del presente protocolo.


- **Comisiones Ad Hoc:**
Confección, por sorteo, del listado de los integrantes la Comisión Asesora. Respetando este orden, para cada



situación particular se conformará una Comisión Ad Hoc integrada por tres profesionales. Quienes sean designados podrán excusarse o ser recusados por los involucrados en la denuncia en un plazo no mayor a lo permitido para que tenga tratamiento en el siguiente Consejo Superior.

Los gastos que impliquen la participación en las tareas previstas para la atención de las denuncias serán garantizados por el Colegio Profesional, no cubriéndose honorarios.

· **Recepción de las consultas o denuncias:** Las consultas o denuncias podrán ser remitidas por correo electrónico o mediante entrevista personal con la coordinación titular o suplente de la Comisión Asesora. El correo electrónico que se destinará para estas situaciones será una cuenta especial @catspba.org.ar. La persona consultante/denunciante podrá: **1)** Comentar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico o de manera telemática. En este caso, la persona referente/responsable podrá optar por evacuar la consulta vía correo electrónico

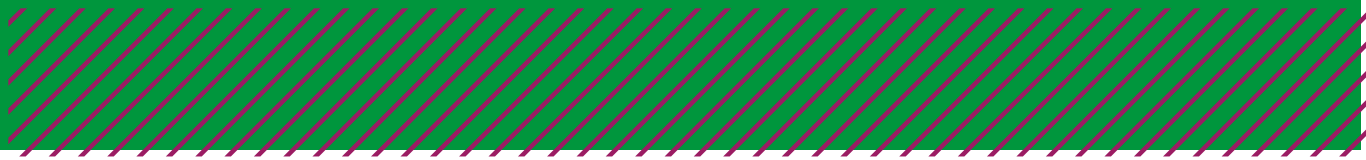


o, en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal o telemática y así se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla. Asimismo, luego de un primer asesoramiento por vía electrónica, la persona consultante podrá solicitar una entrevista presencial.

En ambas situaciones procede la modalidad descrita en el punto 2).


2) Solicitar directamente una entrevista personal o para lo cual la persona referente/responsable deberá señalar día y hora de entrevista dentro de los 10 días corridos posteriores de recepcionada la solicitud, salvo que, por razones relativas a la consultante se fije la entrevista en un plazo posterior. La entrevista se realizará en el lugar que la persona denunciante acuerde con la coordinación de la Comisión Asesora.

Trámite: Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito de carácter



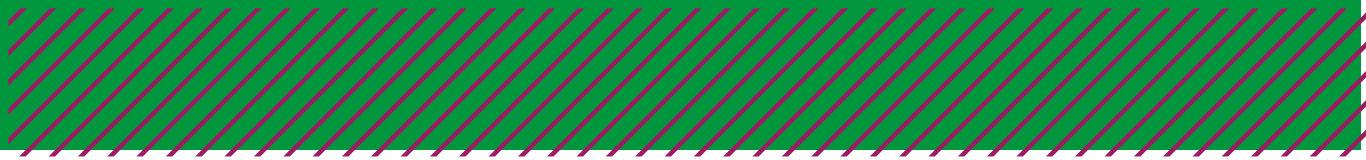
confidencial. Luego de la primera intervención, la coordinación de la Comisión Asesora, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la consultante, podrá optar por: a) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación; b) designar la comisión ad hoc destinada a realizar el abordaje de la situación denunciada. En este caso, la coordinación de la Comisión Asesora podrá proponer a la Mesa Ejecutiva las medidas urgentes en caso de necesidad, procurando el cese de la situación crítica a cuyo fin se deberá poner en conocimiento a la o las personas a las que preliminarmente se considere responsable/s de los hechos imputados, exhortándoles a cesar en la conducta que se les imputa y a respetar las medidas preventivas definidas inicialmente.

Una vez conformada la correspondiente Comisión Asesora ad hoc, ésta tendrá un plazo máximo de 30 días para abordar la situación y elaborar un Informe de Evaluación, detallando las normativas que protegen los




derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de la situación con sugerencias y recomendaciones, donde se consideren, principalmente, medidas preventivas a tomar, formas de asistencia a las personas denunciantes y todo elemento que considere pertinente para el abordaje del caso.

Una vez recibido el Informe de Evaluación, el Consejo Superior definirá las acciones tendientes a resolver la situación, las cuales, de tratarse de personal administrativo o maestranza estarán bajo su órbita de acción, mientras que de tratarse de profesionales del Trabajo Social definirá el inicio, o no, de causa en el Tribunal de Disciplina. En este sentido, a fin de garantizar el desarrollo de un procedimiento que respete las trayectorias de las personas involucradas y los principios y obligaciones institucionales, en un plazo no mayor a seis meses de sancionados estos lineamientos básicos, la Comisión Asesora en conjunto con el Tribunal de Disciplina deberán



acordar y proponer al Consejo Superior un procedimiento particular que permita el abordaje integral de las situaciones consideradas como así también garantizar la no revictimización de las personas denunciantes; en consecuencia con esto y atendiendo que la Comisión ad Hoc se renueva anualmente y el Tribunal de Disciplina cada tres años, serán tomadas como válidas las actuaciones, valiendo las mismas como inicio de causa ético disciplinaria atendiendo uno de los principios rectores (no revictimización).

Finalmente, cabe mencionar que si la situación expuesta habilita la vía judicial la persona consultante podrá hacer uso o no de esa instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del Colegio Profesional podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales. Por otro lado, queda prohibida cualquier acción de mediación o conciliación en presencia de víctima y agresor/x.



Continuidad de contacto entre personas involucradas: En el caso de que la persona consultante o denunciante y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo o institucional, o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o institucional, la coordinación de la Comisión Asesora y la Mesa Ejecutiva resolverán conjuntamente con la persona denunciante, la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o institucional.