

GUÍA

# INTERVENCIONES PARA EL ABORDAJE INTEGRAL DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

## Módulo 2

Equipos Interdisciplinarios: Aspectos Técnicos en el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género

**LEY 14.893** Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia y su Decreto Reglamentario 121/20





## AUTORIDADES

### **Axel Kicillof**

Gobernador

### **Estela Díaz**

Ministra de las Mujeres, Políticas  
de Género y Diversidad Sexual

### **Flavia Delmas**

Subsecretaría de Políticas contra  
las Violencias por Razones de Género

### **Adriana Vicente**

Directora Provincial de Investigación,  
Planificación y Gestión de Políticas  
Públicas Contra las Violencias por  
Razones de Género

### **Sigrid Heim**

Directora de Estadística y Registro  
Único de Casos de Violencia de Género  
(RUCVG)

### **Irma Colanzi**

Asesora

### **Mariela Garay**

### **Noelia Bilyk**

### **Mayra Bahamonde**

### **Bianca Gigli**

### **María del Carmen Rossi**

Equipo de Abordaje de Situaciones  
Particulares

## PUBLICACIÓN

### **Contenido**

Subsecretaría de Políticas contra  
las Violencias por Razones de Género

### **Diseño gráfico y editorial**

Dirección Provincial de Planificación  
y Gestión Comunicacional



## **GUÍA | Módulos**

### **MÓDULO 1 |**

Herramientas Conceptuales para el Abordaje de las Violencias por Razones de Género.

### **MÓDULO 2 |**

Equipos Interdisciplinarios: Aspectos Técnicos en el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género.

### **MÓDULO 3 |**

Herramientas Técnicas de Intervención y Registro.

### **MÓDULO 4 |**

Lineamientos para el Armado de Protocolos para el Abordaje de Situaciones de Violencia por Razones de Género.

# ÍNDICE

---

<b>1. PRESENTACIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1. ¿QUÉ ES UN EQUIPO INTERDISCIPLINARIO?.....	1
1.2. ¿POR QUÉ UN EQUIPO INTERDISCIPLINARIO?.....	2
1.3. ¿CUÁLES SON LOS REQUERIMIENTOS DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO PARA EL DESARROLLO DE SU TAREA?.....	2
CONSTRUCCIÓN DE AGENDA DE TRABAJO.....	3
<b>2. CONFORMACIÓN Y FUNCIONES DE LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS. ASPECTOS TÉCNICOS DE LA INTERVENCIÓN INTERDISCIPLINARIA.....</b>	<b>5</b>
2.1. ASISTIR, ASESORAR Y ACOMPAÑAR DE MANERA INTEGRAL LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO.....	5
2.2. PROMOVER ESPACIOS DE PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PROMOCIÓN EN GÉNERO Y DERECHOS FRENTE A LAS VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO.....	6
2.3. ASPECTOS TÉCNICOS PARA LOS ABORDAJES INTEGRALES DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO.....	6
<b>3. CIRCUITO DE ACOMPAÑAMIENTO DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO EN EL MARCO DE LA LEY 14.893.....</b>	<b>9</b>
3.1. FASES DEL CIRCUITO DE ACOMPAÑAMIENTO.....	10
3.2. MEDIOS IDÓNEOS.....	12

<b>4. MODALIDAD DE INTERVENCIÓN</b> .....	<b>17</b>
4.1. ENTREVISTA INICIAL.....	17
4.2. LA ENTREVISTA Y LA ESCUCHA ACTIVA: HERRAMIENTAS CLAVES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO.....	18
<b>5. PROCESO DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO</b> .....	<b>21</b>
5.1. LA SUPERVISIÓN COMO ESTRATEGIA DE ACOMPAÑAMIENTO A LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS.....	21
5.2. LA CO-CONSTRUCCIÓN DE LOS INTER-SABERES COMO ESTRATEGIA DE ACOMPAÑAMIENTO A LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS.....	22
<b>6. RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO</b> .....	<b>23</b>
6.1. PRINCIPIOS RECTORES.....	23
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>27</b>
<b>ANEXO: SOLICITUD Y CONSENTIMIENTO INFORMADO</b> .....	<b>28</b>

# 01

## PRESENTACIÓN

El Módulo 2 de trabajo presenta una serie de pautas de abordaje de las Situaciones de Violencia por Razones de Género contempladas en la Ley 14.893 y su Decreto Reglamentario 121/20. Los Equipos Interdisciplinarios que se conformen -en cada Organismo de la Administración Pública Provincial y las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires- tienen por función: Asistir, Asesorar y Acompañar de manera integral a las Personas en Situación de Violencias por Razones de Género -PSVG- y Promover espacios de Prevención, Sensibilización y Promoción en Género y Derechos frente a las Violencias por Razones de Género, dentro del Organismo.

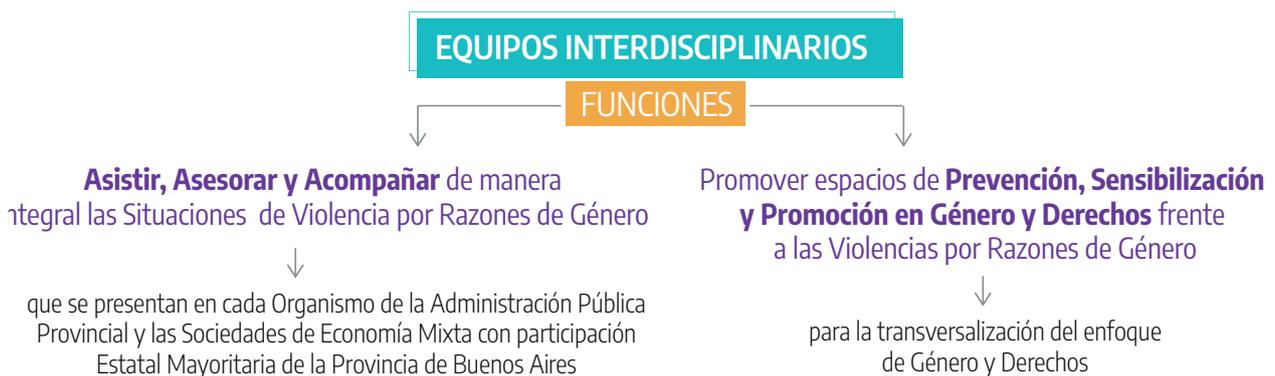
De acuerdo con las estadísticas del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual -MMPGyDS-, el 99,9% de quienes consultan por asesoramiento en situaciones de violencia son mujeres, por esta razón se constituyen como las principales afectadas en esta problemática.

En este documento se abordan los aspectos centrales a considerar en la tarea de los Equipos Interdisciplinarios, que será acompañada en calidad de supervisión, de manera continua, por el Equipo de Abordaje de Situaciones Particulares -EASP- de la Subsecretaría de Políticas contra las Violencias por Razones de Género del Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual.

### 1.1. ¿QUÉ ES UN EQUIPO INTERDISCIPLINARIO?

Los Equipos Interdisciplinarios -EI- en cada dependencia gubernamental se conforman con el propósito de brindar un espacio de escucha que contemple la **Asistencia, Asesoramiento y Acompañamiento a aquellas trabajadoras que requieran una licencia** por estar vivenciando Situaciones de Violencia por Razones de Género. Esto significa que los Equipos Interdisciplinarios tendrán la tarea de llevar adelante procesos de acompañamiento con perspectiva de Género y Derechos, contribuyendo a la erradicación de las violencias y a la creación de **ámbitos laborales libres de Violencia por Razones de Género**.

La conformación de un Equipo tiene lugar cuando se define una tarea que reúne todas las acciones y perspectivas de las y los integrantes del mismo. Integrar un Equipo Interdisciplinario significa conformar un espacio de pertenencia y referencia (Velázquez, 2012), donde se intercambian miradas y prácticas profesionales con un objetivo común: Asistencia, Asesoramiento y Acompañamiento a la PSVG como así también la Sensibilización, Prevención y Promoción de Derechos. Conformar los Equipos Interdisciplinarios implica apostar a construir una tarea común y un enfoque de acción complejo, que permita una co-construcción integral de las diferentes situaciones en los que se requiere la implementación de la Ley 14.893.



Conformar los Equipos Interdisciplinarios implica apostar a construir una tarea común y un enfoque de acción complejo, que permita una co-construcción integral de las diferentes situaciones en las que se requiere la implementación de la Ley 14.893.

Estos Equipos se constituyen en espacios de trabajo que permiten establecer vínculos de confianza en torno a una tarea común, donde los intercambios contribuyen a transitar los efectos psico-físicos que genera intervenir ante las Violencias por Razones de Género.

## 1.2. ¿POR QUÉ UN EQUIPO INTERDISCIPLINARIO?

La problemática de las Violencias por Razones de Género requiere de **múltiples herramientas disciplinares y técnicas**. Esto significa que el Equipo debe contar con categorías conceptuales de disciplinas como la psicología, el derecho, el trabajo social, la antropología, la sociología, entre otras, para delimitar decisiones y co-diseñar un abordaje en el que no haya jerarquías disciplinarias, sino que conjugue diferentes aspectos y requerimientos de cada situación.

La **interdisciplina** supone configurar una tarea común en la que se interrelacionan diferentes aspectos integrados en la modalidad de abordaje de las Situaciones de Violencia por Razones de Género. Para ello, es fundamental delimitar los **roles, funciones y tareas** de cada integrante del Equipo. Estas tareas se definen de acuerdo a los perfiles y expectativas, siempre teniendo en cuenta el objetivo común que las y los nuclea.

Las intervenciones del Equipo Interdisciplinario deberán atender a la especificidad de cada situación, identificando la demanda de la misma. En este sentido, la intervención supone una praxis, una

acción que propicia un reposicionamiento subjetivo de quien establece la demanda de atención del Equipo. Tomando la propuesta de *Alicia Stolkiner (1987)*, la tarea común del Equipo Interdisciplinario *exige la articulación de diversas perspectivas teóricas y técnicas que, de manera flexible, puedan dar respuesta a la especificidad de la situación.*

## 1.3. ¿CUÁLES SON LOS REQUERIMIENTOS DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO PARA EL DESARROLLO DE SU TAREA?

Los aportes de *Pichón Riviere (1968)* se constituyen como de suma importancia en lo que concierne a la construcción de una **agenda de trabajo institucional** por parte del Equipo Interdisciplinario. En este sentido, es preciso establecer una diferenciación entre lo que el autor delimita como **pre-tarea, tarea y post-tarea**. En la pre-tarea, el Equipo deberá delimitar los recursos y acciones que construirá; desarrollar la tarea atendiendo a los aspectos centrales y propósitos del Equipo y, finalmente, la post-tarea orientada al registro técnico, sistematización, seguimiento y evaluación de las acciones del Equipo Interdisciplinario.

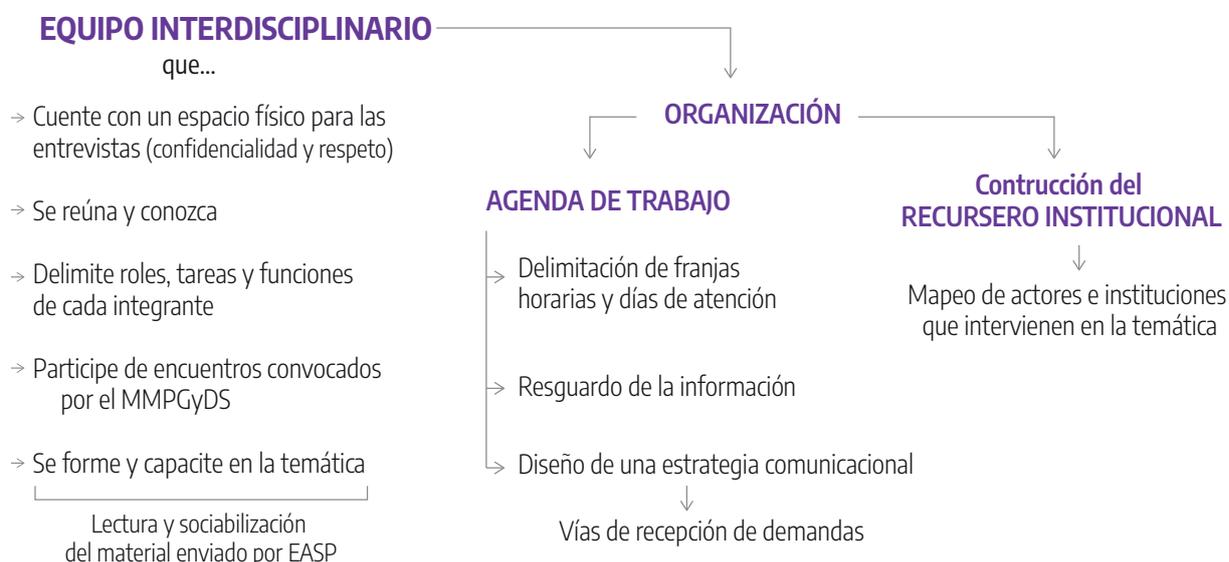


# Construcción de Agenda de Trabajo

## Pre-Tarea

### Incluye que el Equipo Interdisciplinario...

- Cuente con la infraestructura adecuada. Se deberá disponer de un **espacio físico propio** tanto para las entrevistas, como también para las reuniones e interacciones con otras áreas institucionales, que contemple las características de privacidad y confidencialidad con las cuales habrá que articular en las Situaciones de Violencia por Razones de Género.
- Pueda empezar a **reunirse y conocerse**, comenzando a llevar adelante los primeros intercambios: reponiendo trayectorias de las y los diferentes integrantes, compartiendo experiencias y recorridos laborales/territoriales, motivaciones por la tarea, proyecciones como Equipo.
- Delimite **franja horaria y días** de atención en el contexto de las primeras reuniones.
- Delimite **vías de recepción** de las demandas (mail propio/ teléfono de contacto).
- Diseñe estrategias para el **resguardo de la información** recepcionada y/o producida (física o digitalmente) con el objeto de garantizar la confidencialidad.
- Construya espacios para la **lectura, socialización y reflexión** del material enviado por el EASP.
- Participe de espacios de **formación y/o capacitación**, como los que se llevarán adelante desde el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, entre otros.
- Participe de **ateneos, clínicas de casos y espacios de supervisión** convocados por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual
- Trabaje en la **construcción del protocolo, el recursoro institucional** y el mapeo de actores para el abordaje de las situaciones de manera integral.



## Tarea

---

### La tarea incluye...

- **Escucha activa, confidencial y respetuosa** de la PSVG.
- **Asistencia, Asesoramiento y Acompañamiento** de la PSVG.
- **Elaboración de informes técnicos** de la situación: informes de evaluación de riesgo, de registro de las situaciones e informes con recomendaciones y de seguimiento.
- Carga de la situación en el Registro Único de Casos de Violencia de Género (**RUC**).
- **Planificación de capacitaciones** con perspectiva de Género y Derechos a los/as trabajadores/as del Organismo.
- **Prevención y Promoción de Derechos** vinculados con las Violencias por Razones de Género hacia el interior del Organismo.
- Promover la **conformación de nuevos Equipos Interdisciplinarios** en los Organismos que tengan sedes descentralizadas.

## Post-Tarea

---

### La post-tarea incluye...

- **Evaluación integral** de la situación y delimitación de estrategias de acompañamiento en conjunto con la PSVG.
- **Seguimiento de las situaciones** que se acompañen e intervengan desde el Equipo Interdisciplinario.
- Seguimiento de las **articulaciones institucionales e interinstitucionales** que se han realizado en el marco del proceso de acompañamiento a la trabajadora.
- Elaboración de **informes técnicos** -en el marco de las prórrogas de los plazos de las licencias- y de Evaluación -de la intervención realizada y para la construcción de políticas públicas-.
- Evaluación de las **actividades y/o capacitaciones** planificadas por parte del Equipo destinadas a las trabajadoras y los trabajadores del Organismo.
- Realización de **ateneo** o clínicas de casos para trabajar situaciones que resultan paradigmáticas por las trayectorias institucionales identificadas; además ello permitirá la revisión de las actuaciones y abordajes que realice el Equipo.

## CONFORMACIÓN Y FUNCIONES DE LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS. ASPECTOS TÉCNICOS DE LA INTERVENCIÓN INTERDISCIPLINARIA.

Es posible explicitar algunos aspectos centrales del Equipo Interdisciplinario a tener en cuenta tanto en su conformación como en su consolidación. Los Equipos Interdisciplinarios se conformarán de acuerdo a los antecedentes de formación en enfoque de género, estudios de género, estudios de masculinidades, derechos humanos, así como también trayectorias formales e informales de intervención en el abordaje de las Violencias por Razones de Género.

Conforme la normativa reseñada, se considera imprescindible que la constitución del Equipo cuente con al menos tres profesionales de diferentes disciplinas de las ciencias sociales. Se destaca la importancia de estas características, porque el espacio de escucha que contempla la Asistencia, Asesoramiento y Acompañamiento a la PSVG implica un proceso sensible, movilizante, a veces extenso en el tiempo, en el que cada profesional y el Equipo Interdisciplinario deben procurar diferentes estrategias para aportar a transformar la situación en la que se interviene, y acompañar en pos de una salida sustentable y posible.

De acuerdo con el Decreto Reglamentario 121/20 de la Ley 14.893, el Equipo Interdisciplinario tiene una doble función:

**a) Asistir, Asesorar y Acompañar de manera integral las Situaciones de Violencia por Razones de Género** que se presentan en cada Organismo de la Administración Pública Provincial y las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires.

**b) Promover espacios de Prevención, Sensibilización y Promoción en Género y Derechos frente a las Violencias por Razones de Género** para la transversalización del enfoque de Género y Derechos.

### 2.1. ASISTIR, ASESORAR Y ACOMPAÑAR DE MANERA INTEGRAL LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO

Una de las funciones de los Equipos Interdisciplinarios responde a la atención integral de las Situaciones de Violencia por Razones de Género que se presenten en cada Organismo de la Administración Pública Provincial y en las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires.

Es preciso señalar la necesidad de la formación y experticia técnica tanto en lo que respecta al enfoque de género, los estudios de género, la perspectiva feminista y/o los estudios de masculinidades en las instancias de abordaje específico de las Violencias por Razones de Género. La formación técnica asegura una adecuada intervención, para evitar situaciones de revictimización. Existen diferentes enfoques conceptuales y técnicos de los abordajes de violencias -desarrollado en el *Módulo 1-* y múltiples herramientas de intervención.

En el marco del proceso de **Asistencia, Asesoramiento y Acompañamiento**, el Equipo Interdisciplinario deberá identificar las características de la Situación de Violencia por Razones de Género que se encuentra vivenciando la trabajadora que solicita la licencia o se acerca al espacio de atención del Equipo y, a partir de allí, co-diseñar las estrategias de intervención, las cuales podrán modificarse en virtud de la evaluación -que es posible realizar en el seguimiento de la situación- de la efectividad de las mismas. Asimismo, los Equipos Interdisciplinarios tendrán la tarea de llevar adelante procesos de acompañamiento con perspectiva de Género y Derechos, contribuyendo a la erradicación de las violencias y a la creación de **ámbitos laborales libres de Violencia por Razones de Género**.

## 2.2. PROMOVER ESPACIOS DE PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PROMOCIÓN EN GÉNERO Y DERECHOS FRENTE A LAS VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO.

La tarea de **Promover espacios de Prevención, Sensibilización y Promoción en Género y Derechos** dentro de los Organismos y las Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires, será otra de las funciones del Equipo Interdisciplinario. Dichos espacios se diseñarán y desarrollarán de manera participativa, a través de conocimientos colectivos tanto con las destinatarias y los destinatarios como también de manera interdisciplinaria y horizontal.

El Equipo Interdisciplinario, por un lado, trabajará de manera conjunta con el área de capacitación del Organismo en pos de **planificar capacitaciones** de sensibilización con perspectiva de Género y Derechos; es decir, no será el Equipo el que tenga la tarea de capacitar, sino que deberá co-construir y planificar de manera articulada las mismas. En consonancia con ello, también deberá trabajar en la **construcción de indicadores** en vinculación al impacto de dichas capacitaciones en el Organismo en relación a las temáticas abordadas, las características de las convocatorias, las repercusiones de las mismas en las trabajadoras y los trabajadores del Organismo, la aplicación a futuro de los recursos adquiridos y la detección de cambios significativos en relación a la experiencia subjetiva de las trabajadoras y los trabajadores, entre otros indicadores.

Por otro lado, el Equipo Interdisciplinario deberá trabajar en el diseño de programas, proyectos y protocolos a fin de delimitar acciones que sean transversales en los Organismos para la prevención y promoción de espacios laborales con igualdad y libres de Violencias por Razones de Género.

## 2.3. ASPECTOS TÉCNICOS PARA LOS ABORDAJES INTEGRALES DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO.

Para que los Equipos Interdisciplinarios puedan garantizar un adecuado abordaje de las situaciones se considera fundamental tener en cuenta los aspectos que se detallan a continuación:

**1. Infraestructura:** Es necesario que el Equipo Interdisciplinario cuente con un espacio físico que le permita realizar las entrevistas garantizando un ámbito de intimidad y protección del testimonio de la PSVG, como así también para el desarrollo de todas las actividades que le competen al Equipo. Asimismo, deberá contar con los elementos de trabajo que hagan a su desempeño tales como computadora, impresora, insumos de librería, espacio de archivo de la documentación física y respaldo de archivos digitales, entre otros.

**2. Registro:** Los Equipos Interdisciplinarios deberán construir diferentes tipos de registros técnicos. Esto implica, por un lado, la sistematización de la información obtenida a través de la escucha activa y de la reconstrucción de la trayectoria institucional de la trabajadora -ya sea en la modalidad de formato papel y/o digital- debiendo garantizar el resguardo de la misma. Es necesario señalar que dicho registro adquiere diferentes características teniendo en cuenta los distintos momentos en el abordaje. Por otro lado, implica la carga de la información en el RUC -Registro Único de Casos de Violencia de Género-, conforme lo establece la Ley 14.603/14 -ver *Módulo 3*-.

**3. Diseño de intervención:** El Equipo Interdisciplinario construirá las herramientas técnicas de mapeo de actores y recursos territoriales -recursero-, para el abordaje de la situación con la PSVG. Será importante dicho mapeo en el proceso de Asistencia, Asesoramiento y Acompañamiento In-

tegral de las Situaciones de Violencia por Razones de Género, en el contexto de configurar las estrategias y los alcances de la intervención del Equipo.

**4. Formación del Equipo Interdisciplinario:** Es fundamental que las y los integrantes del Equipo participen de espacios de reflexión, ateneos o clínicas de casos, capacitación y formación, desde una perspectiva de Género y un enfoque de Derechos; porque resulta imprescindible comprender la singularidad subjetiva de la persona que solicita el acompañamiento, ya que permitirá que las intervenciones y los abordajes que el Equipo realice apuesten a una transformación en clave reparatoria.

**5. Estrategias de intervención:** Es importante que quienes conformen el Equipo Interdisciplinario puedan encontrarse -previa y posteriormente-, a la realización de la entrevista para acordar criterios de abordaje conjunto, evaluar la situación a partir del relevamiento realizado -lectura del material recolectado y/o entrevista con la PSVG-, reponiendo tipos y modos de violencias, extensión en el tiempo, factores de riesgo -Ver Punto 4.2.-. Esto le permitirá al Equipo poder proponer estrategias de abordaje, posibles articulaciones con otras instituciones, reforzar lazos, reponer redes y vínculos afectivos de la trabajadora, entre otras.

**6. Estrategia comunicacional:** Este aspecto involucra tanto a la función de Prevención, Sensibilización y Promoción, como también el abordaje integral de las Violencias por Razones de Género. El Equipo Interdisciplinario en articulación con las áreas competentes dentro de su Organismo -Capacitación, Prensa y Comunicación- construirá estrategias para sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores en vinculación a la perspectiva de Género. Asimismo, tendrá como función promocionar el espacio de acompañamiento, los derechos de las PSVG y los medios para el contacto con el Equipo -teléfono, mailing, redes sociales-. Las

estrategias de sensibilización y promoción tendrán como objetivo general la prevención y erradicación de las Violencias por Razones de Género, promoviendo espacios de trabajo libres de violencias.

**7. Estrategia de trabajo grupal:** En el Equipo Interdisciplinario se reconocen diferentes herramientas conceptuales y enfoques disciplinarios, que no se traducen en diferencias jerárquicas, sino que es preciso establecer un marco cognitivo común y delimitar estrategias de acción en conjunto. Se debe facilitar el intercambio y una dinámica de trabajo horizontal, y evitar las decisiones unilaterales y/o arbitrarias.

**8. Cuidado del Equipo Interdisciplinario:** El abordaje de las Violencias por Razones de Género es una tarea que podrá resultar movilizante. La formación técnica y la experiencia de trabajo permiten mitigar los efectos subjetivos de la tarea del Equipo. Sin embargo, es preciso contar con un espacio continuo de supervisión y simultáneamente atender al trabajo de cuidado de la tarea del Equipo. Se pueden identificar mecanismos protectorios y anticipatorios (Velázquez, 2012). Los primeros se relacionan con el impacto de la atención a la PSVG y cómo esto repercute en la salud mental de los/as integrantes del Equipo, dado que no siempre los recursos subjetivos permiten afrontar la dificultad del encuentro con las situaciones de violencias. Los espacios de supervisión y co-visión permiten abordar los efectos del trabajo frente a las violencias: incomodidad, rechazo, malestar, entre otros. En vinculación a los mecanismos anticipatorios, se recomienda que se faciliten tareas rotativas al interior del Equipo como una forma de garantizar el cuidado de quienes lo integran, así como también que se lleven adelante instancias de acompañamiento externo por parte del EASP del MMPGyDS.

**9. Proceso de Formación Permanente:** Este proceso de formación supone dos ejes de trabajo

coyunturales con los Equipos Interdisciplinarios: la Supervisión y la Co-construcción de los Intersaberes como Estrategias de Acompañamiento a los Equipos. Estos ejes permitirán fortalecer estrategias de abordaje, realizar señalamientos técnicos, relevar el proceso de construcción del Equipo, su institucionalización en el Organismo, identificar fortalezas y debilidades, y diseñar estrategias para la remoción de obstáculos que se hayan presentado al interior de los Organismos -ambos ejes se desarrollarán en el *Punto 5* del presente Módulo-.

**10. Elaboración de Informes Técnicos:** Los documentos técnicos se podrán clasificar en Informes de:

- **Relevamiento de la Situación, Evaluación de Riesgo y Recomendaciones.**
- **Informes Técnicos en el marco del Sumario Administrativo.**
- **Informes Técnicos de Evaluación del Proceso de Seguimiento.**

En el proceso de producción de informes será importante tener en cuenta la construcción de una matriz común de registro de las situaciones abordadas, que permita recabar datos y sistematizarlos para poder, por un lado, identificar los diferentes tipos y modalidades de Violencia por Razones de Género que vivencian las trabajadoras y, por otro lado, organizar el seguimiento de las situaciones abordadas que deberá realizar el Equipo Interdisciplinario.

## CIRCUITO DE ACOMPAÑAMIENTO en el marco de la Ley 14.893

**Solicitud de la Licencia**



A través de diferentes vías



Aviso al Responsable del Equipo (**FASE 2**)



**DIA 1**

Se da aviso al Equipo Interdisciplinario de la solicitud (**FASE 2**)



**DIA 5 + 3**

Presentación de la Certificación que acredite la situación de la PSVG al área de Personal (**MEDIOS IDÓNEOS**)



**48 HS**

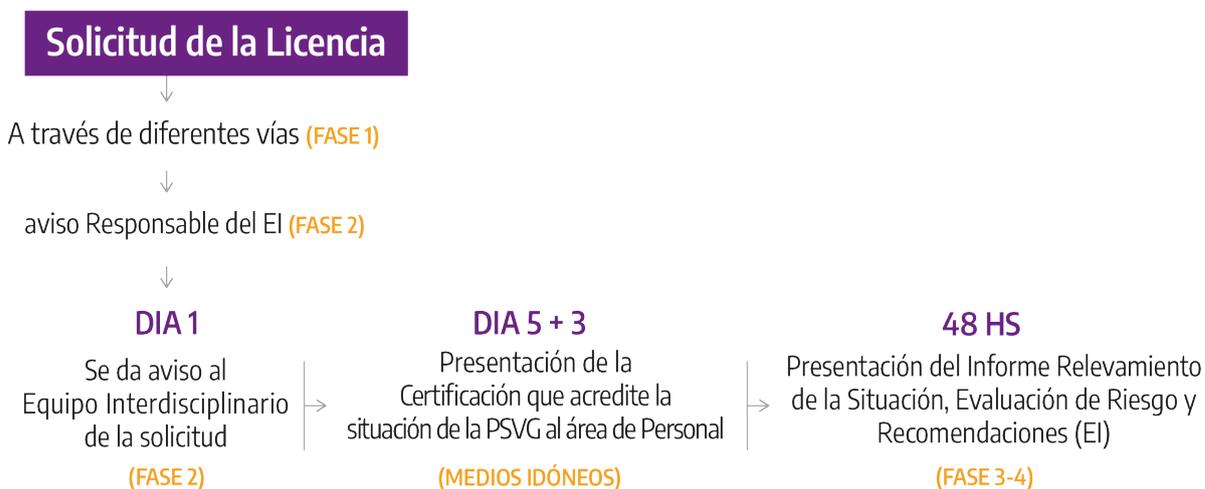
Relevamiento de la Situación, Evaluación de Riesgo y Recomendaciones (El) (**FASE 3-4**)

### Importante

El Equipo Interdisciplinario NO escuchará a la persona que ejerza la Violencia por Razones de Género.

# 03

## CIRCUITO DE ACOMPAÑAMIENTO DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO EN EL MARCO DE LA LEY 14.893.



En este apartado se describirán las características de cada fase del circuito de acompañamiento desde el momento en el que la trabajadora solicita la licencia por Violencia por Razones de Género.

### 3.1. FASES DEL CIRCUITO DE ACOMPAÑAMIENTO

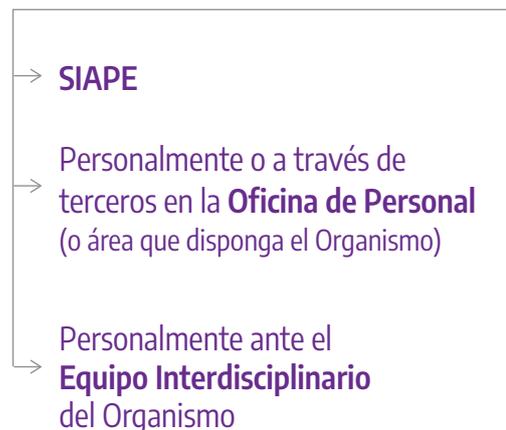
Se pueden delimitar cuatro fases en lo que respecta al circuito de acompañamiento de la PSVG:

#### FASE 1

La PSVG solicita la licencia a través de las siguientes vías:

- Solicitud de la licencia a través del SIAPE.
- Presentándose la trabajadora personalmente, o a través de terceras o terceros, en la Dirección de Personal o Área que disponga cada Organismo. No es requisito al momento de la solicitud la presentación de la denuncia que acredite la situación por la que atraviesa, ya que dispone de un plazo de 5 (cinco) días para presentar la misma, siendo prorrogable por 3 (tres) días hábiles.

La PSVG **solicita la licencia** a través de



#### FASE 2

Cuando la PSVG peticione la licencia vía SIAPE o mediante la Oficina de Personal, se dará aviso al responsable del Equipo Interdisciplinario, designada o designado por Acto Administrativo, quien recepcionará las solicitudes de Licencias enmarcadas en la Ley 14.893. El responsable del Equipo deberá informar en un plazo máximo de 24 horas al Equipo Interdisciplinario del Organismo para que tome intervención. Asimismo, en un plazo de 5 (cinco) días hábiles contados a partir del día siguiente al de la solicitud, el Equipo Interdisciplinario deberá pautar con la PSVG la realización de una entrevista en la que se relevará la situación y se dará **inicio al proceso de Asistencia, Asesoramiento y Acompañamiento pertinente.**

La Dirección de Personal del Organismo recepciona:

- La solicitud de la licencia
- Documentación que la acredite **(Medios Idóneos)**

AVISO AL RESPONSABLE DEL EQUIPO



quien dará aviso al mismo



**Intervención** del Equipo Interdisciplinario

deberá pautar una **entrevista** con la PSVG, en la cual se evaluará la situación

### FASE 3

El Equipo Interdisciplinario deberá emitir un **Informe Técnico**, dentro de las 48 horas posteriores de concretada la entrevista, que consistirá principalmente en las recomendaciones respecto de la modalidad, extensión y medidas accesorias de la licencia. Una vez recibido el informe, la Oficina de Personal respectiva deberá expedirse en un plazo máximo de 24 horas, desde su recepción.

La no concurrencia de la trabajadora a la entrevista con el EI, o la no presentación del Informe Técnico por parte del Equipo, no condiciona el acceso a la **licencia**, la cual **se considerará válidamente otorgada** por el plazo máximo, siempre y cuando la trabajadora haya presentado la documentación válida en el área correspondiente de Personal.

Si la trabajadora lo requiere y, siempre que según el informe del Equipo Interdisciplinario resulten adecuadas, se deberán adoptar todas aquellas medidas especiales de protección tendientes a resguardar su integridad psicofísica y seguridad personal a través de los órganos competentes.

El Equipo debe emitir un **Informe Técnico** en el que se delimitarán

- **Modalidad**
  - **Extensión**
  - **Medidas accesorias**
- de la licencia



Enviar **informe** a oficina de **Personal** bajo la modalidad de **estricto orden confidencial**



La **Oficina de Personal** deberá expedirse en un plazo máximo de 24 hs, desde su recepción

### FASE 4

El Equipo Interdisciplinario tendrá a su cargo el **acompañamiento** de la trabajadora que ha solicitado la licencia en el marco de la Ley 14.893. Dicho seguimiento permitirá, por un lado, diseñar las modalidades de intervención y, por el otro, evaluar la pertinencia del otorgamiento de la prórroga de la misma para lo cual deberá elaborar un **nuevo informe técnico fundado**.

El **Acompañamiento a la trabajadora** en el marco de la Ley 14.893 permitirá realizar:

- Seguimiento de **las situaciones** que se acompañen e intervengan
- Revisión de **estrategias** acordadas junto a la PSVG
- Seguimiento de las **articulaciones** institucionales e interinstitucionales
- Elaboración de **Informes Técnicos**

... Cuando se trate de una situación de violencia en el ámbito laboral o en el seno del grupo familiar pero quien resulte denunciado como agresor trabaje en la misma dependencia pública, se deberán garantizar las condiciones para que la trabajadora pueda desempeñar, en forma segura, sus actividades laborales habituales, implementando las acciones de organización administrativa que fueran necesarias.

Si la trabajadora solicitara un cambio en el lugar de prestación de servicios, este pedido deberá contemplarse con celeridad, sin que ello pueda implicar afectación salarial o funcional alguna, priorizando la continuidad de su carrera administrativa.

Asimismo, se impulsarán las medidas precautorias que correspondan en virtud de la denuncia, como por ejemplo, la suspensión preventiva y/o disponibilidad relativa del agresor, además de dar inicio a los procedimientos sumariales administrativos, según lo establece la Ley 10.430 y su decreto reglamentario.

### 3.2. MEDIOS IDÓNEOS

Resulta importante destacar que en el marco del **asesoramiento** que tiene que llevar adelante el Equipo Interdisciplinario, deberá brindar información en relación a las **constancias que la PSVG podrá presentar ante el Organismo**, teniendo en cuenta lo establecido en el Art. 4 del Decreto Reglamentario 121/20. A continuación, se brindará un listado de los **medios idóneos** para la solicitud de la licencia.

El Art. 5 del Decreto Reglamentario 121/20 establece que se entenderá por denuncia *todo medio idóneo por el que se haya puesto en conocimiento de un Organismo estatal competente la situación de vio-*

*lencia referida*, incluyéndose los diferentes dispositivos y servicios de atención a la PSVG. La redacción del artículo de manera amplia tuvo la intención de abarcar todas las situaciones posibles mediante las cuales se toma conocimiento de la Situación de Violencia por Razones de Género en la que se encuentra la trabajadora y, en consecuencia, no se deberá exigir denuncia para acceder a la licencia. De otro modo, se impone una suerte de distorsión en la decisión de denunciar, que podría -en la mayoría de las situaciones- incrementar el riesgo para la integridad de la PSVG y de su grupo familiar. Para petitionar la licencia, también debería ser suficiente el testimonio de la PSVG ante el Equipo Interdisciplinario del Organismo -veremos más adelante cómo se configura este supuesto-. Sin embargo, al momento de requerirse una justificación, la misma podrá ser emitida por un Organismo público o una dependencia administrativa y/o judicial correspondiente, los dispositivos públicos de atención a PSVG o cualquier efector público de salud.

Lo primero que se desarrollará son los medios más frecuentes con los cuales nos vamos a encontrar al momento de la solicitud de una licencia que sirven, sin lugar a dudas, para su acreditación. Los mismos, de ninguna manera, serán taxativos sino que son a **modo de ejemplo**, pues cada situación deberá evaluarse integralmente de manera particular.

La trabajadora puede presentar como constancia de acreditación las **siguientes documentaciones:**

- **Denuncia Policial** en Comisaría de la Mujer y la Familia y en Comisarías de Jurisdicción o en el Gabinete de Delitos contra la Integridad Sexual.
- Denuncia mediante la aplicación del **Ministerio Público Fiscal**.
- Planilla de **inicio de trámite Judicial** en Receptoría General de Expedientes Judiciales.
- **Oficio Judicial** donde conste el dictado de medidas de protección.

## ASISTIR, **ASESORAR** Y **ACOMPañAR** DE MANERA INTEGRAL LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO

Constancias que la PSVG podrá presentar ante el Organismo, teniendo en cuenta lo establecido en el **Art. N° 4 del Decreto Reglamentario 121/20**

### Art. 5 - Medios Idóneos

- Denuncia en la Oficina de Denuncias de la **Fiscalía General**.
- Denuncias en defensorías civiles del Ministerio Público.
- Certificado de atención en los Centros de Acceso a la Justicia (**CAJUS**) - Centros de Protección de los Derechos de la Víctima (**CPV**); Centros de Asistencia a las Víctimas (**CAV**) y/o Centros de Acceso a la Justicia (**CAJ**).
- Copia de la presentación de la solicitud de intervención de la **Defensoría del Pueblo** de la Provincia de Buenos Aires.
- Denuncia en el Instituto Nacional contra la Discriminación, el Racismo y la Xenofobia -**INADI**-.
- Certificado de atención de **Áreas / Secretarías / Dirección de Género Municipales**.
- Certificados o informes de los Servicios Locales de **Protección de Derechos de Niñez y Adolescencia** Municipales.
- **Certificados de Salud** de Organismo Público -precario médico, certificado de atención psiquiátrica y/o psicológica-.
- Informe de los Equipos Especializados con los que cuenta la **Dirección General de Cultura y Educación**.
- Denuncia ante el **Equipo Interdisciplinario** del Organismo.
- Toda otra **certificación de organismo público** que de cuenta de la Situación de Violencia por Razones de Género.

A continuación desarrollaremos cada uno de estos supuestos enunciados, a fin de poder comprender los mecanismos que cada documentación involucra.

#### **Denuncia efectuada tanto en Comisaría de la Mujer y la Familia como en las Comisarías de Jurisdicción**

La denuncia de Situaciones de Violencia por Razones de Género puede radicarse en cualquier comisaría y es obligación de la comisaría de la jurisdicción que corresponde al domicilio de la PSVG, tomarle la denuncia y permitir que sea acompañada por una Acompañante en los términos de la resolución 997/20 del MMPGyDS. A modo de ejemplo, pensemos simplemente que una PSVG, puede incluso no contar con los medios económicos para trasladarse o simplemente salió corriendo para ponerse a resguardo y sólo alcanzó a salir de la casa con sus hijas e hijos; el traslado hasta la Comisaría de la Mujer y la Familia podría significar atravesar toda la ciudad incluso a riesgo de ser perseguida por la Persona que Ejerce la Violencia por Razones de Género.

Para los supuestos en que se denuncien situaciones de abuso sexual o de violación, puede suceder que en la jurisdicción se cuente con un Gabinete especializado en Delitos contra la Integridad Sexual

que depende del Ministerio de Seguridad y sea en este ámbito donde se efectúe la denuncia. En todos estos supuestos, al finalizar la denuncia se le hace entrega de una copia firmada y sellada, documentación que podrá ser presentada en fotocopia como certificación de la solicitud de la licencia. Es decir, no debe presentar el original de la denuncia, ya que el mismo es necesario para dar inicio a los procesos judiciales de solicitud de medidas de protección.

### **Denuncia por la APP del Ministerio Público Fiscal**

En situación de pandemia se ha difundido el uso de una aplicación a la que se ingresa desde la página del Ministerio Público Fiscal, donde la PSVG puede efectuar la denuncia online y además le permite cargar documentación probatoria. En principio, una vez efectuada la denuncia se genera un código de seguimiento de trámite, que al acceder informa el N° de expediente, es decir la IPP -Instrucción Penal Preparatoria- y qué Unidad Funcional de Instrucción y Juicio -lo que conocemos como UFI- intervendrá. Asimismo, la aplicación establece un plazo de 5 (cinco) días para presentarse a ratificar la denuncia. La captura de pantalla con los datos que arroja la aplicación podría ser un medio idóneo para solicitar la licencia.

### **Planilla de inicio de trámite Judicial/ Receptoría General de Expedientes Judiciales**

Esta planilla es una constancia que entrega la Receptoría General de Expedientes, oficina donde se centraliza el inicio de todos los procesos judiciales en el fuero de familia, civil y comercial, laboral, de paz letrada, al momento de iniciarse un proceso judicial. En esta planilla consta la carátula del expediente, es decir, quiénes son las partes intervinientes, la materia (“Protección contra la Violencia Familiar”, “Exclusión de hogar”, “Medidas precautorias”, etc), y el Juzgado que interviene en la tramitación del referido expediente.

### **Oficio Judicial**

**Documentación expedida por el juzgado** donde consten las medidas de protección dispuestas a favor de la PSVG y que se encuentran previstas en el Art. 7 de la Ley 12.569 modificada por la Ley 14.509, como por ejemplo, el cese de actos de perturbación y de restricción de acercamiento a la PSVG, la exclusión del hogar de la persona que ejerce violencia, así como toda medida destinada al cese de la violencia.

En este supuesto, los **oficios judiciales** son comunicaciones que la jueza o el juez utilizan para dar cumplimiento a las mandas judiciales que dispone en el marco de un proceso de Protección contra la Violencia Familiar. En general, son dirigidos a las Comisarías para que éstas efectúen la notificación al denunciado como agresor o para que tomen conocimiento de dichas medidas y aseguren su cumplimiento, disponiendo los mecanismos necesarios para tal fin. Es decir, el Juzgado le notifica a la Comisaría de la jurisdicción del domicilio de la mujer que se dispusieron medidas de protección. Además, la PSVG es notificada acerca de que en adelante estas instituciones serán las encargadas de garantizar su cumplimiento o de intervenir en el caso de que se incumplan.

### **Denuncia en la Oficina de Denuncias de la Fiscalía General**

Puede suceder que la PSVG, en vez de concurrir a una comisaría a hacer la denuncia, vaya directamente a la Oficina de Denuncias de la Fiscalía General. En esta oficina, que tiene horario de atención judicial, se le receptiona directamente la denuncia y se da inicio a un expediente en sede penal, que se conoce como IPP, en el marco de la cual se tienen que investigar los presuntos delitos que la PSVG haya denunciado. De esta denuncia también se le entrega una copia a la denunciante que puede servir para acreditar la solicitud de la licencia.

## **Denuncias en Defensorías Civiles del Ministerio Público**

Puede suceder que la PSVG, en vez de concurrir a una comisaría a hacer la denuncia, vaya directamente a una Unidad de Defensa Civil, que puede ser especializada para la atención de Situaciones de Violencia por Razones de Género o, en su defecto, la Defensoría Civil que se encuentre en turno.

## **Certificado de atención de los CAJUS/CPV, CAV o CAJ**

La PSVG puede presentar un certificado por haber sido asistida o encontrarse acompañada por alguna de estas instituciones, en el marco de haber concurrido a la misma por ser víctima de delitos penales graves, tales como lesiones graves o gravísimas, delitos contra la integridad sexual, tentativa de femicidio.

El CAJUS es el Centro de Acceso a la Justicia de la Dirección Provincial de Acceso a la Justicia y Asistencia a la Víctima del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Provincia de Buenos Aires. Allí se brinda asesoramiento, acompañamiento y asistencia psicosocial y jurídica para garantizar el pleno ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades de las ciudadanas y los ciudadanos de la Provincia de Buenos Aires. En la ciudad de La Plata funciona la sede central de Acceso a la Justicia y el Centro de Protección de los Derechos de la Víctima. De manera descentralizada hacia el interior de la provincia, se encuentran los CAJUS/CPV -Centro de Acceso a la Justicia y Centro de Protección de los Derechos de la Víctima-, donde toda persona que se encuentre en Situación de Violencia por Razones de Género podrá acceder a los dispositivos territoriales de atención en virtud de la situación en la que se encuentren.

Los CAV son Centros de Asistencia a las Víctimas y dependen del Ministerio Público Fiscal de la Provincia de Buenos Aires, donde se reciben denuncias de delitos penales: amenazas, lesiones, delitos contra la

integridad sexual, femicidio, tentativa de femicidio, travesticidios, transfemicidios, entre otros.

Los CAJ son Centros de Acceso a la Justicia del Ministerio de Justicia y DDHH de Nación que tienen por objetivo promover y facilitar el acceso a la justicia de los sectores más vulnerables de la población, a través del asesoramiento y atención profesional, tanto jurídico como psicosocial. Son oficinas que brindan un servicio de atención legal primaria, asisten a personas en general y acompañan y asesoran sobre diferentes problemáticas, incluidas las de Violencia por Razones de Género.

## **Copia de la presentación de solicitud de intervención de la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Buenos Aires**

Este Organismo interviene frente a los hechos u omisiones de la Administración Pública, fuerzas de seguridad, entes descentralizados o empresas del Estado que impliquen el ejercicio ilegítimo, defectuoso, irregular, abusivo, arbitrario o negligente de sus funciones.

## **Denuncia en el Instituto Nacional contra la Discriminación, el Racismo y la Xenofobia -INADI-**

En este Organismo se puede denunciar todo tipo de discriminación, cualquiera sea el motivo en que ésta se base -etnia, nacionalidad, religión, sexo, etc.- o el ámbito en el que suceda -educación, empleo, salud, etc.-.

## **Certificado de atención en Direcciones, Secretarías y Áreas de Género o de la Mujer**

La Dirección de Políticas de Género trabaja desde múltiples miradas los aspectos relacionados con la sensibilización, prevención, asistencia y promoción de los derechos de las mujeres. Tiene como objetivo brindar asesoramiento legal, psicológico, social y realizar el seguimiento de las situaciones. Son

Áreas, Direcciones o Secretarías que dependen de las Municipalidades y cumplen funciones de articulación a nivel territorial.

### **Certificados o informes de los Servicios Locales de Protección de Derechos de Niñez y Adolescencia Municipales**

Puede suceder que sean estos Servicios los convocados para intervenir en Situaciones de Violencia por Razones de Género que ponen en riesgo o vulneran derechos de niñas, niños y/o adolescentes. Asimismo, la solicitud de intervención al Servicio Local puede provenir del informe elevado por algún EOE -Equipo de Orientación Escolar- que haya pedido su intervención al advertir que una niña o niño, adolescente que se encuentre vivenciando -de manera directa o indirecta- Situaciones de Violencia por Razones de Género sufridas por la madre y que no fueron denunciadas por ésta.

### **Certificado de Salud de Organismo Público Estatal**

Son los emitidos por los Efectores de Salud Públicos Estatales al momento de la atención médica, que certifican los distintos grados de lesiones sufridas por la PSVG -**precario médico**-. Se incluye la atención psicológica o psiquiátrica por estar atravesando Situaciones de Violencia por Razones de Género.

### **Informe de los Equipos Especializados con los que cuenta la Dirección General de Cultura y Educación -DGCyE-**

Todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo Provincial cuentan con diferentes Equipos Especializados como son: el Equipo de Orientación Escolar Distrital -EOED-, el Centro de Orientación Familiar -COF-, el Equipo Focal Territorial Educativo -EFTEE-, Programa de Servicio de Asistencia a

Familias -SAF-. Desde estos Equipos se pueden relevar intervenciones realizadas con la PSVG o con el grupo familiar.

### **Denuncia ante el Equipo Interdisciplinario de la Administración Pública**

Puede suceder que la trabajadora se acerque al Equipo Interdisciplinario del Organismo y/o Sociedades de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires, a plantear y denunciar una Situación de Violencia por Razones de Género o que simplemente concurra a solicitar Asesoramiento, Asistencia y/o Acompañamiento y que de dicha intervención el Equipo evalúe la pertinencia de la solicitud de la licencia, mediante informe técnico fundado. En esta instancia de entrevista, el Equipo podrá relevar las instituciones por las que ha atravesado la PSVG y los espacios en los que ha recibido información, entre ellos la Línea 144 de la Provincia de Buenos Aires que brinda atención, asesoramiento y contención para situaciones de violencias por motivos de género; la Línea 102 que brinda atención especializada sobre los derechos de niñas, niños y adolescentes; la Línea 145 que brinda asistencia y permite realizar denuncias ante situaciones de trata de personas o la Línea 911 ante una situación de emergencia.

# 04

## MODALIDAD DE INTERVENCIÓN

El Equipo Interdisciplinario deberá establecer el contacto con la PSVG que ha solicitado la licencia o que se contactó con la Dirección de Personal o con el Equipo, a fin de acordar un día y un horario para realizar la entrevista.

Desde la primera entrevista, la escucha activa y técnica es nodal en el abordaje, puesto que permite, en primer lugar, hacer un relevamiento de la situación e identificar la situación de riesgo en la que se encuentra la trabajadora. En segundo lugar, permite un vínculo de sostén de la PSVG, a partir del cual será posible propiciar una intervención de acompañamiento efectiva. En tercer lugar, la posibilidad de historizar la situación, organizar el relato e identificar el registro subjetivo de las violencias padecidas es de gran importancia para establecer el tipo de riesgo y la gestión del mismo, es decir, cómo desplegar acciones vinculadas a instrumentar medidas de protección en caso de que sean necesarias, en articulación con los organismos que tengan competencia. En el marco de la in-

tervención, la confidencialidad y el consentimiento informado constituyen dos de los mecanismos más importantes para hacer valer los Derechos Humanos de la PSVG. El consentimiento informado - Ver Punto 6 y Anexo- consiste en el proceso de interacción y comunicación que comienza con el primer encuentro y se extiende a lo largo de todo el abordaje. Es decir, no se trata de una firma ni se limita a un momento en particular del proceso.

Es clave optimizar el tiempo de cada encuentro, planificar un objetivo para el mismo, recabar información, reponer sobre los acuerdos pautados en encuentros anteriores, repasar las articulaciones realizadas y consensuar el seguimiento. Cabe mencionar que puede suceder que la PSVG sólo acuda una vez al encuentro con el Equipo. Ante dicha posibilidad, lo que suceda allí debe ser significativo, se debe poder brindar información precisa, referenciar al Equipo, enunciar la posibilidad de próximas entrevistas cuando se sienta preparada, aportar números de teléfonos y áreas a las cuales acudir ante una emergencia.

### 4.1. ENTREVISTA INICIAL

La instancia de entrevista es fundamental, pues se constituye como el momento en que la PSVG “rompe el silencio” y dependerá del modo de registro de la situación y de las herramientas conceptuales y técnicas del Equipo Interdisciplinario para la co-construcción de lo que denominaremos narrativa testimonial. La entrevista, si bien puede parecer un simple momento de charla, no lo es. Es un espacio en el que se ponen en juego muchas cosas. Es una técnica, una herramienta que permitirá al Equipo Interdisciplinario alcanzar un objetivo, el cual deberá ser determinado a priori, siendo necesario que tanto la entrevistadora o el entrevistador como la entrevistada tengan en claro el mismo.

Al comenzar la entrevista, el Equipo Interdisciplinario **informará** sobre su conformación y se realizará la **presentación** de cada uno de sus integrantes. Se explicitarán los **motivos de la entrevista** y se dejará en claro que toda la información que la PSVG brinde tiene carácter de **confidencialidad**. También se expondrá cuáles son los alcances y las limitaciones de las intervenciones del Equipo.

La PSVG podrá asistir acompañada a la entrevista si lo requiere, ya que en muchas situaciones las personas que vienen acompañando significan un respaldo emocional para la misma; en dicho supuesto en el transcurso de la entrevista se evaluará su permanencia para el caso que quien acompaña, interrumpa o tome la palabra invalidando a la trabajadora.

En el abordaje de las violencias, el **testimonio** se sostiene en la capacidad del Equipo de habilitar, a través del proceso de entrevista semi-estructurada, la construcción de un lugar de enunciación de la PSVG. Esto significa situar el lugar subjetivo desde donde habla la PSVG, para recortar qué puede establecer como demanda específica, delimitar lo que espera y también poder clarificar cuáles son los alcances del Equipo Interdisciplinario.

En este primer encuentro se relevará la información necesaria para configurar la situación que abordará el Equipo, se brindará el asesoramiento para la toma de decisiones en función de las particularidades de la PSVG y se pondrán a disposición los recursos con los que se cuenta a nivel territorial.

### - Ejes del Encuentro

Para poder planificar la entrevista inicial y construir el testimonio de la PSVG, es preciso delimitar ejes que estructuran el encuentro:

**a) Eje aspecto registro subjetivo:** A nivel de la narrativa testimonial se puede identificar el tipo y características de registro subjetivo que presenta la PSVG frente a la problemática que se encuentra atravesando. Desde el discurso manifiesto, se podrá indagar durante cuánto tiempo padece la situación, si registra momentos específicos donde se agravó la misma. Asimismo, es posible detectar el grado de vulnerabilidad psíquica de la PSVG, considerando el impacto subjetivo que ha tenido la violencia sobre la persona, qué mecanismos de defensas ha desarrollado para afrontar las situaciones y el grado de distanciamiento afectivo que ha construido a partir de la situación.

**b) Eje aspecto de articulación institucional:** Este eje contempla dos tareas: la primera deriva de la evaluación de riesgo que se efectuará de la situación; la segunda es la formulación de un mapa de actores vinculados con la situación, que puedan garantizar el acompañamiento en la gestión del

riesgo, la articulación con la red vincular y el territorio. Este tipo de acciones permiten revisar el modo en el que se efectuará el acompañamiento a la PSVG. En ambas tareas se articulará con el EASP.

**c) Eje aspecto registro técnico:** Las entrevistas contemplarán las exigencias del RUC, para ello en el *Módulo 3* se incluye un Anexo técnico de registro. Esta información se utilizará con fines estadísticos que sustentan el diseño de políticas públicas de este Ministerio.

### **Es importante que el Equipo Interdisciplinario contemple en el proceso de la entrevista:**

- Encuadre metodológico
- Capacidad empática
- Escucha activa y respetuosa
- Privacidad y confidencialidad
- Optimización del tiempo

## **4.2. LA ENTREVISTA Y LA ESCUCHA ACTIVA: HERRAMIENTAS CLAVES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO**

En la **entrevista inicial** es preciso identificar los motivos que llevan a la PSVG a iniciar un proceso administrativo y/o a solicitar acompañamiento al Equipo Interdisciplinario. En este sentido, el proceso de entrevista y el análisis de todo el material que el Equipo colecta se constituirán como herramientas claves al momento de **identificar riesgos que sean potencialmente peligrosos** para la vida de la trabajadora y/o para otras personas cercanas a la misma; tal es el caso de los riesgos asociados a hijas o hijos.

La **Evaluación del Riesgo** se constituirá en base a la **Matriz de Riesgo** elaborada por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual y contribuirá, por un lado, a historizar acerca de las características de las Violencias por Razones de Gé-

nero vivenciadas por la trabajadora y, por otro lado, permitirá estimar las probabilidades de la repetición de conductas violentas por parte de la Persona que Ejerce la Violencia por Razones de Género.

Es necesario tener en cuenta que aunque la PSVG puede identificar algunos aspectos que den cuenta del riesgo en el que se encuentra, o se ha encontrado, puede suceder también que se minimicen situaciones, daños o presente dificultades para visualizar el impacto subjetivo de lo atravesado/vivenciado. En este sentido, la construcción del vínculo de confianza es fundamental para que la trabajadora se sienta habilitada a contar lo que le sucede, mantener una escucha activa y empática es clave, en términos de *no prejuizar*, y *empatizar* con la PSVG.

Existen diferentes herramientas de registro para el relevamiento de factores de riesgo en el proceso de acompañamiento a la PSVG, tales como *la entrevista semi-dirigida*, *la observación participante*, *la lectura y análisis de la documentación presentada por la PSVG*, entre otras -Ver Módulo 3-.

El Equipo Interdisciplinario deberá llevar adelante el proceso de análisis de esta información y/o documentación con el objetivo de construir una “*Evaluación de Riesgo Integral*”, teniendo en cuenta la situación en la que se encuentra la trabajadora.

Para construir el análisis integral de la situación que acompañe el Equipo Interdisciplinario, en el marco del proceso de la entrevista, se deberán relevar los siguientes factores:

**a. Caracterización del hecho:** Antigüedad del vínculo con la persona que ejerce la Violencia por Razones de Género, frecuencia del maltrato, tipo de violencia, modalidad de la violencia, amenaza de muerte, amenaza de muerte a terceros, intento de ahorcamiento, violencia sexual, embarazo, violencia en el ámbito público, violencia hacia las niñas y los niños, internación, intento de femicidio.

**b. Factores de Salud:** Ideación suicida, intento de suicidio; problemas de salud mental relacionados con

la situación de violencia, trastornos del sueño, trastorno de la alimentación, consumo de ansiolíticos/antidepresivos, abortos por violencia, lesiones físicas permanentes o duraderas, infecciones de transmisión sexual; consumo problemático; estado anímico -agitación, angustia, apatía, ansiedad, miedo-.

**c. Grado de aislamiento de la PSVG:** Control permanente que la han llevado al aislamiento de sus vínculos: control del uso del celular, del dinero, de la vestimenta y del contacto con sus vínculos familiares y sociales, de horarios de salida y regreso de sus actividades recreativas y/o laborales o de la vivienda; entre otros; persecución, hostigamiento y “celos excesivos”.

**d. Nivel de peligrosidad de la Persona que Ejerce Violencia por Razones de Género:** Pertenencia a las fuerzas de seguridad, presencia de armas, amenaza de muerte, conocimientos de técnicas de defensa personal (karate, boxeo, etc), consumo problemático de alcohol u otras drogas o estimulantes, antecedentes de violencia, otras denuncias por violencia y/o antecedentes judiciales, desobediencia de medidas cautelares.

**e. Factores de Violencia por Razones de Género en el contexto laboral:** A diferencia de la violencia doméstica, la violencia laboral tiene relación con el espacio de trabajo, con los pares y la jerarquía inherente a la misma, aspectos que deben considerarse siempre al momento de abordar una situación particular. En lo que respecta específicamente a la Violencia Laboral por Razones de Género -Ver Módulo 1-, es preciso identificar en el marco de la entrevista:

- Maltrato verbal y sexista, difamación, críticas o ridiculizaciones.
- Maltrato psicológico, aislamiento de otras compañeras y otros compañeros, sobrecarga o no

asignación de tareas, cambios de tarea sin sentido, asignación de tareas inejecutables, innecesarias o denigrantes; ocultamiento de información, bloqueos, obstaculizaciones o imposibilidad de ejecutar una actividad.

- Acoso sexual, acoso y acoso.
- Intimidación y amenazas de violencia, hostigamiento.
- Violencia sexual, incluyendo violación y abusos sexuales.
- Agresión física.

De esta manera, y en el marco de un diagnóstico situacional, se puede arribar a una determinación de riesgo en los siguientes niveles:

- **Riesgo Bajo:** Frecuencia esporádica y/o daños leves.

- **Riesgo Medio:** Entre una frecuencia mensual y/o daños graves y quincenal con daños de mayor consideración.

- **Riesgo Alto:** Entre una frecuencia semanal y/o daños graves.

- **Altísimo:** Frecuencia diaria y/o daños gravísimos.

La presencia o no de estos factores permitirá hacer una evaluación de riesgo integral en el que se encuentra la PSVG, pudiéndose determinar Riesgo Bajo, Medio, Alto, Altísimo. Esto le permitirá al Equipo Interdisciplinario poder proponer estrategias de abordaje, posibles articulaciones con otras instituciones, reforzar lazos, reponer redes y vínculos afectivos, entre otras.

# 05

## PROCESO DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO

La formación permanente es un proceso integral en el contínuum quehacer profesional, pues enriquecerá las trayectorias formales/ no formales; laborales y/o experienciales, de quienes integran el Equipo Interdisciplinario, garantizando la resignificación de los saberes en su proceso dialéctico.

Este proceso de formación supone dos ejes de trabajo coyunturales: la supervisión y la co-construcción de los intersaberes, los cuales se abordarán de manera conjunta con los Equipos Interdisciplinarios, y se desarrollarán a continuación.

### 5.1. LA SUPERVISIÓN COMO ESTRATEGIA DE ACOMPAÑAMIENTO A LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS

La **Supervisión** de los Equipos Interdisciplinarios es aquella que llevará adelante el EASP con todas y todos los que integran los Equipos, los cuales se han conformado en función de una tarea en común que deben realizar y que hace necesario este trabajo conjunto. De esta manera, la supervisión facilita un **espacio de reflexión** de las actuaciones en las situaciones abordadas de quienes integran los Equipos Interdisciplinarios y se sitúa en la interfaz entre la formación, el apoyo y el cuidado profesional.

Otro aspecto destacado de la supervisión se vincula con **trascender lo anecdótico** de la situación -cuando se narra lo que se dijo en la entrevista-, para así establecer una escucha profesional y técnica de la intervención. Las instancias de supervisión también suponen una estrategia de cuidado de los Equipos en la medida en que son un espacio de trabajo para el fortalecimiento del marco cognitivo del mismo.

La autora *Irene Fridman (2019)* postula que la supervisión brinda recursos simbólicos y técnicos para afrontar una tarea que genera frustración. Será preciso problematizar tanto la idea de un **sujeto épico**, puesto que existe una brecha entre lo que se espera del Equipo -que mediante una intervención va a garantizar la resolución del problema- y lo que puede efectuarse en el abordaje de la situación de la PSVG. Tener esto presente permitirá promover **un trabajo conjunto que proteja al Equipo Interdisciplinario** y posicione a la trabajadora en un **lugar de contención sin sobreexigencias**.

#### ¿Para qué un espacio de supervisión?

- Para profundizar en el autoconocimiento.
- Para fortalecer y entrenar las relaciones interpersonales.
- Para repensar estrategias de abordaje en los procesos de acompañamientos a la PSVG y aprender sobre las problemáticas que se presentan en la práctica.
- Para el aprendizaje de nuevas habilidades y competencias.
- Para desarrollar habilidades de colaboración y cooperación.
- Para problematizar sobre situaciones de acompañamiento, teniendo en cuenta la interdisciplinariedad.
- Para el autocuidado del Equipo Interdisciplinario, contribuyendo a evitar revictimizaciones y/o sobre intervenciones.
- Para promover un desempeño profesional con empatía, calidad y calidez.

La modalidad de supervisión contempla **dos ejes principales**:

**a) Acompañamiento de los Equipos Interdisciplinarios ante demandas espontáneas:** En esta instancia los Equipos podrían solicitar al EASP el asesoramiento ante una situación específica. De esta manera, se pactará un encuentro a través de los canales institucionales pertinentes.

**b) Seguimiento del trabajo de los Equipos Interdisciplinarios:** Se proponen reuniones con los Equipos de manera trimestral, para relevar el proceso de consolidación del Equipo Interdisciplinario, su institucionalización en el Organismo, identificar fortalezas y debilidades y diseñar estrategias para la remoción de obstáculos que se hayan presentado al interior de los Organismos.

ateneos de situaciones o clínica de casos, en donde se trabajarán aquellas situaciones que resultan paradigmáticas por las trayectorias institucionales identificadas y la posibilidad de revisión de actuaciones y abordajes.

Desde el EASP se comunicarán las diferentes convocatorias -las cuales serán de participación obligatoria- a través de los medios formales, de manera tal que ello se pueda contemplar en la agenda de trabajo construida por el Equipo de cada Organismo y/o Sociedad de Economía Mixta con participación Estatal Mayoritaria de la Provincia de Buenos Aires.

## **5.2. LA CO-CONSTRUCCIÓN DE LOS INTER-SABERES COMO ESTRATEGIA DE ACOMPAÑAMIENTO A LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS**

En el marco de la función designada a este Ministerio en el Art. 11 del Decreto Reglamentario 121/20, se delimita que será el EASP quien tendrá la tarea de llevar adelante la supervisión del trabajo realizado por cada Equipo Interdisciplinario, como así también será quien realice la convocatoria al mismo. Desde el EASP se propondrá un espacio de trabajo de manera periódica con los Equipos Interdisciplinarios, que tendrá como objetivo facilitar y ser andamiaje de los encuentros entre quienes conforman los mismos. Estos espacios permitirán conocer el trabajo de los diferentes Equipos y contribuirán a construir nuevas ideas/estrategias, generar procesos de entrenamiento en la escucha activa, reforzar intervenciones, compartir recursos y elementos que permitan nuevas interpretaciones, así como también problematizar abordajes a través de

# 06

## RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL ABORDAJE DE SITUACIONES DE VIOLENCIA

Es necesario que las y los profesionales que Asisten, Asesoran y Acompañan a una PSVG en el proceso de salida de las violencias, tengan una actitud receptiva, sin críticas ni prejuicios respecto de lo expuesto, favoreciendo así la comunicación y promoviendo un clima de confianza en el cual la trabajadora se sienta a resguardo y su palabra cobre valor. En ese primer encuentro es fundamental la escucha activa y empática para poder identificar si es una Situación de Violencia por Razones de Género, de qué tipos y modalidades de violencia se trata y con qué elementos cuenta la PSVG para elaborar la estrategia de salida, entre otros datos.

Se entiende por **escucha activa**: brindar atención, disponibilidad e interés por aquello que relata, sin juzgar; paralelamente prestar atención a los mensajes implícitos en la comunicación tanto verbales como gestuales (por ejemplo, puede enunciar que quiere irse de la casa pero mostrarse indecisa, con temor, o bien no tener redes de contención). Se entiende por **escucha empática**: intentar ponerse en su lugar, es decir, pensar con ella estrategias posibles, de acuerdo a la situación, y no a lo esperado por la o el profesional.

En línea con lo mencionado anteriormente, es fundamental poder planificar el encuentro -siempre que esto sea posible- para poder disponer de un espacio que garantice privacidad, evitando interrupciones de personas externas al Equipo Interdisciplinario, o discontinuar el relato por tener que finalizar la entrevista. En este sentido, la importancia de tener por ejemplo, agua y pañuelos de papel, permitirán contener las situaciones de angustia que se presenten.

Es deber del Equipo **resguardar estrictamente la información y asegurar la confidencialidad durante todo el acompañamiento**. La filtración de la misma produce situaciones revictimizantes

que en la mayoría de los casos agrava las consecuencias de la violencia y deshace la confianza generada aportando confusión y desorden en la intervención.

El Equipo Interdisciplinario debe conocer y proveer de información sobre procedimientos (civil, laboral, penal, de familia, etc) y recursos legales, sociales y de salud. Resulta fundamental detectar situaciones de alto o altísimo riesgo y articular con los recursos y dispositivos territoriales abocados a la atención de la problemática, para el caso de que la PSVG desee iniciar las acciones pertinentes.

### 6.1. PRINCIPIOS RECTORES

Todos los abordajes de los Equipos Interdisciplinarios deben estar destinados para que la PSVG pueda tomar una decisión de manera autónoma, en base a la información veraz, adecuada y completa que se le brinde. Por esto, es deber del Equipo interviniente proveer la información necesaria para que pueda comprender los alcances del proceso y formular todas las preguntas que crea necesarias. Los principios rectores que se delimitarán a continuación no sólo enmarcan los postulados conceptuales que regirán el abordaje del Equipo Interdisciplinario, sino que también deberán ser transversales en las intervenciones que correspondan al Organismo, en el marco de la co-responsabilidad que le compete al mismo.

#### La PSVG como sujeta de derechos

El concepto de sujeta permite poder establecer una distinción entre sujeto y objeto, circunscribiendo el abordaje del Equipo Interdisciplinario al trabajo con una sujeta activa, que posee derechos, y que siempre cuenta con herramientas resilientes para tomar decisiones de manera autónoma.

Es importante reconocer a la trabajadora en términos integrales, pues es necesario pensar los múltiples atravesamientos bio-psico-sociales que la constituyen, y que se pondrán a jugar en el proceso de acompañamiento y de salida de la Violencia por Razones de Género. De esta manera, el Equipo trabajará reconociendo una sujeta activa en el proceso, acompañando cuando sus herramientas se vean obstaculizadas debido a la situación que se encuentra atravesando, respetando en todo momento los tiempos psíquicos, el deseo y las decisiones que vaya tomando la PSVG.

### Trayectorias Institucionales

Desde el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, se han efectuado señalamientos relativos a la importancia de deconstruir la noción de ruta crítica -OMS- que, si bien fue útil para analizar los recorridos y exigencias de organismos frente a las PSVG, es necesario plantear de manera crítica cuáles son los recorridos singulares que requiere cada persona. Por esta razón, en este Módulo proponemos la noción de **trayectoria institucional** (Teodori, 2015), que refiere a la posibilidad de reposicionar a la PSVG, no ya como objeto de exigencia institucional, sino como *veedora de las respuestas institucionales* en el proceso de Asistencia, Asesoramiento y Acompañamiento Integral de las Situaciones de Violencia por Razones de Género.

### Evitar la revictimización

Una vez iniciada la intervención, el Equipo Interdisciplinario tiene la responsabilidad de orientar a la trabajadora frente a posibles vías de acción -internas y externas- que probablemente requerirán múltiples declaraciones e insumo de recursos temporales, económicos y emocionales. Por este motivo, un principio básico de quienes brinden Asesoramiento, deberá ser la minimización de los daños que ese proceso ocasione.

Se entiende por **revictimización** a toda **práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de la PSVG** por parte del personal que integra los distintos ámbitos con los que la trabajadora debe interactuar (policial, judicial, de la salud, área género, etc.). Se considerará revictimización, por ejemplo, el sometimiento de la PSVG a consultas fallidas o innecesarias y a declaraciones reiteradas sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no relacionadas, puntualmente, con el hecho denunciado.

### Consentimiento informado

Es un principio fundamental en los procesos de atención a las PSVG, así como un deber ético y legal de parte de quienes acompañan a dichas personas. Consiste en otorgar, de manera clara, información vinculada al objetivo de la intervención, los deberes de confidencialidad y el eventual uso de la información recolectada, los procedimientos disponibles y los beneficios y riesgos que se esperan de los recursos que se recomiendan.

La información otorgada deberá ser lo más detallada posible y se aconseja crear un entorno de confianza, para que todas las preguntas pertinentes puedan tener lugar. Este entorno deberá permitirle a la PSVG sentirse habilitada para rechazar la intervención, en caso de que no esté preparada para asumir los riesgos del proceso. En este caso, se deberá actuar con suma cautela, respetando en todo momento la decisión de la PSVG, como una sujeta de derechos -Ver modelo de Consentimiento Informado en el Anexo-.

### Confidencialidad

La confidencialidad es otro principio básico y ético en la intervención y tiene relación con la información que se recibe y cómo se utiliza.

Es el resultado del ambiente de confianza que se

pueda promover a nivel institucional y profesional, y está íntimamente ligado con el principio de consentimiento informado.

**La confidencialidad debe ser garantizada por parte del Equipo Interdisciplinario y por quienes en razón de sus funciones institucionales hayan tomado conocimiento y/o intervención de la situación que se acompaña.**

También debe garantizarse que la información, ya sea la forma que adopte -física y/o digital-, sea adecuadamente resguardada en **todo el recorrido del abordaje** que realice el Equipo Interdisciplinario. La confidencialidad y privacidad que convalida todo el proceso está amparada en la Ley 25.326 *“Disposiciones Generales. Principios generales relativos a la protección de datos. Derechos de los titulares de datos. Usuarios y responsables de archivos, registros y bancos de datos. Control. Sanciones. Acción de protección de los datos personales”*. Este marco normativo tiene por objeto la protección integral de los datos personales asentados en archivos, registros, bancos de datos, u otros medios técnicos de tratamiento de datos, sean éstos públicos o privados, destinados a dar informes, para garantizar el derecho al honor y a la intimidad de las personas, así como también el acceso a la información que sobre las mismas se registre, de conformidad a lo establecido en el Art. 43, párrafo tercero de la Constitución Nacional.

### **Debida diligencia**

Es la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente, a fin de proteger la dignidad y la integridad de las personas que vivencian Violencia por Razones de Género.

### **Gratuidad**

La trabajadora que así lo requiera será Asistida,

Asesorada y Acompañada de manera integral y gratuita.

### **Transparencia Activa**

El procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a la trabajadora que solicita ser Asistida, Asesorada y Acompañada por el Organismo.

### **Celeridad**

Los procedimientos administrativos deberán ser realizados respetando las garantías debidas, la profesionalidad y la diligencia, sin demoras injustificadas y deberán ser impulsados en el menor tiempo posible.

### **Prohibición de realizar audiencias de mediación o conciliación entre la PSVG y la Persona que Ejerce la Violencia por Razones de Género**

Esta prohibición se dispone en el Art. 28 de la Ley 26.485 de Protección Integral. Se reitera que el Equipo Interdisciplinario no tendrá intervención alguna con quien ejerza la agresión.

### **Coordinación y trabajo colaborativo**

Se debe dar entre las áreas que intervienen -de manera directa o indirecta- en el abordaje de la situación de la trabajadora que solicite asesoramiento y/o la licencia por ser una PSVG. La articulación institucional e interinstitucional -sea con Organismos nacionales, provinciales y/o municipales- será vital para acompañar la salida de las violencias.

En **este Módulo** se presentan herramientas técnicas para la construcción del encuadre de trabajo del Equipo Interdisciplinario tanto en la función de Asistir, Asesorar y Acompañar de manera integral a las trabajadoras que solicitan la Licencia y/o la intervención del Equipo Interdisciplinario, como en la de Promover espacios de Prevención, Sensibilización y Promoción en Género y Derechos frente a las Violencias por Razones de Género. También se presentan las características generales de las Fases y el Circuito Administrativo de la Licencia, y se delimita el lugar del Equipo Interdisciplinario en cada uno de los momentos de la intervención.

En el **Módulo 3** se presentarán conceptualmente aspectos significativos en vinculación a las características, modalidades del registro y diferentes Herramientas Técnicas de Intervención y Registro que se constituirán en insumos de trabajo para los Equipos Interdisciplinarios. Asimismo, se delimitarán lineamientos generales de los Documentos Técnicos que producirán los Equipos, en el marco del proceso de Asistencia, Asesoramiento y Acompañamiento Integral a la trabajadora.

En el **Módulo 4** se presentarán Lineamientos para el Armado de Protocolos para el Abordaje de Situaciones de Violencia por Razones de Género.

# BIBLIOGRAFÍA

---

**FRIDMAN**, Irene. (2019). “*Violencia de género y psicoanálisis. Agonías impensables*”. Lugar Editorial.

**PICHÓN RIVIERE**, Enrique (1968). “*El proceso grupal*”. Nueva Visión.

**STOLKINER**, Alicia (1987). “*De interdisciplinas e indisciplinas*” del libro “*El Niño y la Escuela Reflexiones sobre lo obvio*” comp. De Nora Elichiry. Nueva Visión, Buenos Aires

**TEODORI**, Claudia (2015). “*Rutas críticas de mujeres en situación de violencia familiar. Estudio de casos en la ciudad de Buenos Aires*. Revista de Investigación, Ciencia y Sociedad. Vol.11 N°2”.

**VELÁZQUEZ**, Susana (2012). “*Violencias y familias. Implicancias del trabajo profesional el cuidado de los que cuidan*”. Paidós.

## **Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual**

(2020)

*Análisis sobre los intentos de femicidios identificados en la Línea 144 PBA.*

Disponible en:

<https://www.youtube.com/watch?v=iudWL2LSW7I>

## **Leyes Provinciales**

**Ley 14.893:** *Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia* (2017)

y su *Decreto Reglamentario 121* (2020)

## **Leyes Nacionales**

**Ley 25.326:** *Disposiciones Generales. Principios generales relativos a la protección de datos. Derechos de los titulares de datos. Usuarios y responsables de archivos, registros y bancos de datos. Control. Sanciones. Acción de protección de los datos personales.*

**Ley 26.485:** *Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales.* (2009)

# ANEXO

## SOLICITUD Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

Organismo: .....

Datos de la trabajadora

Nombre y apellido:.....

Documento (tipo y N°).....

Domicilio:.....

Ciudad:.....Provincia: .....

Edad:.....Fecha de nacimiento.....

N° de Registro: .....

Requiero formalmente la Asistencia, Asesoramiento y Acompañamiento del Equipo Interdisciplinario que se conformó en el Organismo en el cual me desempeño laboralmente, en el marco del Artículo 11 del Decreto Reglamentario 121/20 de la Ley 14.893. A los fines referidos manifiesto expresamente:

- 1) Que he recibido información en un lenguaje claro y sencillo sobre el derecho a la licencia y los alcances de la misma, así como también sobre las funciones del Equipo Interdisciplinario.
- 2) Que se me han explicitado las características de confidencialidad y privacidad de la información que resulte del proceso de intervención.
- 3) Que he entendido la información que se me ha dado.
- 4) Que he podido realizar las preguntas que me parecieron oportunas y me han sido respondidas satisfactoriamente.
- 5) Que conforme a lo explicado, puedo revocar este consentimiento en cualquier momento de la intervención.

En prueba de conformidad con lo expuesto suscribo el presente documento en la localidad de ....., a los..... días del mes de ..... del año .....

El presente documento se extiende por duplicado, el original debe incorporarse al proceso de registro del Equipo Interdisciplinario y la copia se entrega a la persona interesada.

\_\_\_\_\_  
Firma y Aclaración de la persona interesada

\_\_\_\_\_  
Firma Equipo Interdisciplinario



MINISTERIO DE  
LAS MUJERES,  
POLÍTICAS DE  
GÉNERO Y  
DIVERSIDAD  
SEXUAL



GOBIERNO DE LA  
PROVINCIA DE  
**BUENOS  
AIRES**